



Fédération des Femmes du Québec

Bulletin

Volume 10, numéro 4

BULLETIN SPÉCIAL FFQ CONGRÈS 1980

Avril 1980



**La pauvreté
des femmes:
l'absence de
pouvoir sur
les conditions
de leur vie**

**La pauvreté des femmes a plusieurs visages: économique, sociale, politique. . .
En fait, elle a tant de visages que souvent on ne le reconnaît pas.**

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

ÉDITORIAL



Sheila Finestone

Chères amies,

Au cours de la dernière décennie, nous avons fait des progrès vers l'égalité des chances pour les femmes dans notre société. Nous considérons, entre autres, que l'adoption de la Charte des droits de la personne, défendant toute discrimination et assurant l'égalité des chances en emploi, est un événement de première importance. Nous sommes fières de constater que le principe du "salaire égal pour travail équivalent" est inscrit dans les Chartes canadiennes et québécoises. Ce sont d'ailleurs les deux seules Chartes à le formuler clairement. La proclamation de la loi sur les congés de maternité et l'amorce d'un programme universel de garderie constituent les premiers pas vers la réalisation concrète d'objectifs féministes.

Ce n'est là qu'un début. Ces lois n'apportent pas encore de solution aux injustices profondément enracinées auxquelles les femmes ont à faire face quotidiennement, c'est-à-dire: une violence qui va en augmentant, une conception périmée de l'éducation, la rareté des emplois et la pauvreté.

Ces problèmes fondamentaux nécessitent une étude en profondeur des causes de vulnérabilité des femmes dans notre société. Nous nous devons de faire un examen sérieux de tous ces éléments qui prennent leur racine dans nos structures sociales et politiques et placent la femme dans une situation d'infériorité, tant dans le monde du travail et de l'éducation que dans les domaines financier, social et politique.

Jusqu'à présent, les hommes ont fait nos lois comme ils ont fait notre histoire. Ils ont peut-être tenté de répondre à nos attentes, mais ils n'ont pas compris notre besoin d'autonomie. (Nous savons toutes que l'autonomie de la femme commence dans son porte-monnaie.) Par conséquent, ils ne sont pas en mesure de fournir une solution à cette réalité qui est la nôtre. Les femmes doivent, dans une perspective féministe, prendre l'initiative des changements nécessaires. Elles doivent mettre au point une approche féministe et entreprendre le défi de mettre en oeuvre des principes politiques, financièrement applicables, qui refléteront fidèlement nos valeurs, nos valeurs en tant que femmes et participantes à une vie familiale. Il est à espérer que nos partenaires acceptent cette nouvelle approche, et qu'ensemble, nous puissions transformer ces principes en politiques concrètes.

Cette prise de conscience collective en vue d'effectuer un changement social doit d'abord émaner de celles qui savent où commence la vie, qui reconnaissent l'importance de la famille à l'intérieur de nouvelles structures, qui valorisent les relations d'amitié, qui peuvent évaluer leurs expériences antérieures et transporter le tout au niveau politique.

Les choses qui semblent à prime abord être d'ordre personnel, sont souvent du domaine collectif et les solutions, souvent politiques. Je réitère ma conviction que ces politiques doivent refléter nos valeurs féministes.

Ce congrès est d'une importance capitale. Votre propre perception des problèmes et les solutions que vous proposerez auront une influence marquante sur notre vie, celle de nos enfants et petits-enfants. Il s'agit d'un problème très sérieux et je vous invite fortement à étudier la documentation contenue dans ce Bulletin. Le tout a été préparé par Marie-Claire Boucher, vice-présidente responsable du congrès, et son comité, en collaboration étroite avec nos Conseils régionaux, nos associations-membres et Lise Chevrier-Doucet, vice-présidente responsable du Bulletin.

Ce Bulletin est le reflet de la richesse et de la diversité de la vie. Il témoigne des différentes démarches qui sont adoptées par les groupes de femmes au sein de la Fédération. Il constitue le droit d'expression, de parole et de réplique à la situation qui leur est faite. C'est le ferment de la démocratie. Ce Bulletin scrute les multiples visages de la pauvreté qui afflige les femmes de façon individuelle ou communautaire.

Je ne voudrais pas oublier de souligner la participation indispensable de la permanence à la réalisation de ce numéro spécial. Je vous invite à discuter du sujet avec vos amies et votre famille, et à vous présenter au Congrès, les 1er, 2 et 3 mai, au Mont-Gabriel, bien décidées à mettre en oeuvre un plan d'action efficace.

A bientôt.
Sheila Finestone,
Présidente

Le bulletin d'avril 1980

Bulletin spécial pré-congrès

Démarche de production du Bulletin

Le Bulletin d'avril 1980 s'est encore fait l'intermédiaire du comité du programme et références pour réaliser les études dans chacun des ateliers du congrès. Il n'est pas le résultat de prises de position de la FFQ, mais il est le fruit du travail du comité du programme, sous la direction de Marie-Claire Boucher, en collaboration avec la responsable du Bulletin. D'ailleurs, **chacun des textes n'engage que leurs auteurs.**

Le Bulletin forme une mosaïque qui respecte la démarche de toutes les personnes impliquées au congrès. Après l'approbation du conseil d'administration, le contenu du congrès a été élaboré et planifié par le comité du programme. Chaque membre du comité assume la responsabilité du contenu et de la démarche d'un ou de plusieurs ateliers. Les documents de références de chacun des ateliers qui ont été recueillis et rédigés sous la supervision des responsables des ateliers répondent à des objectifs différents selon le contenu des ateliers, la démarche adoptée, la personnalité des membres de l'équipe chargée de chacun des ateliers: objectifs de sensibilisation, de prise de position, d'études, d'action, etc.

La responsable du congrès Marie-Claire Boucher a rédigé le document-amorce au début de chacun des ateliers ainsi que la brochette des moyens de pression qui sont suggérés dans le Bulletin. Les textes ont été rédigés par des auteurs de tous les milieux: conseils régionaux, membres à titre indivi-

duels, associations, personnes ressources expertes dans le domaine, universitaires, etc.

D'autres textes pourront être remis au congrès même.

Manière d'utiliser le Bulletin

Le Bulletin s'utilise de la manière suivante pour se préparer aux travaux de chacun des ateliers: pour tous les ateliers, il est nécessaire de prendre connaissance de la section d'ordre général situant le thème du congrès et les prises de position de la FFQ. Il faut ensuite lire les textes spécifiques aux sous-thèmes du congrès selon le choix des ateliers par les participantes.

La démarche d'étude de chacun des ateliers durant la session d'études sera précisée au congrès. Une nouveauté cette année: il y a un résumé de points de procédure d'assemblée délibérante selon le Code Morin, qui sera utile lors de notre assemblée générale annuelle ainsi lors de la convocation des assemblées des associations affiliées.

Il est nécessaire de prendre connaissance de ces textes avant le congrès pour accroître l'efficacité de notre démarche collective. Le rapport du Bulletin sera publié dans le prochain numéro du Bulletin.

Bon congrès.

Lise Chevrier-Doucet
Vice-présidente à l'éducation
Responsable du Bulletin

Le 26 mars 1980.

Ainsi soit-elle... pauvre?

"Être femme au Canada, c'est presque toujours être pauvre"... Ce titre du **Devoir** du 2 octobre 1979 coiffant un article de Patricia Poirier au sujet du rapport sur la pauvreté et les femmes, publié l'automne dernier par le Conseil national du bien-être social, est suffisant, en soi, pour apporter un démenti à la boutade de Candide. Quelques statistiques extraites du rapport en question sont, à cet égard, des plus éloquentes:

- 54% des femmes séparées, divorcées ou veuves ont un

revenu inférieur au seuil de la pauvreté, c'est-à-dire inférieur à \$4 844 par personne, en milieu urbain;

- 34% des femmes célibataires et 44% des femmes chefs de familles monoparentales sont pauvres;

- les femmes mariées ne sont pas davantage à l'abri de la misère: un homme sur dix est incapable de faire vivre sa famille, 51% des familles biparentales seraient pauvres si la femme ne travaillait pas à l'extérieur du foyer,

et 432 000 femmes pauvres sur 1 250 000 sont des femmes mariées vivant avec leur mari;

- 3 femmes sur 4 sont obligées de subvenir seules à leurs besoins, à un moment ou à un autre de leur vie, et si elles ont des enfants, la pauvreté les attend à coup sûr au détour du chemin;

- 1 femme sur 6 est pauvre, alors que chez les hommes, la proportion est de 1 homme sur 9.

Il y a de quoi frémir... Mais comment se fait-il que la femme risque davantage que l'homme de devenir pauvre?... Pourquoi cette épée de Damoclès au-dessus de nos têtes? Aujourd'hui dans le confort, sinon dans l'aisance ou l'opulence, mais demain??? Sommes-nous toutes vraiment "nées pour un petit pain", ou pis encore, des miettes?...

La Fédération des femmes du Québec vous invite, à l'occasion de son congrès annuel 1980 à vous pencher sur un thème "omnibus" qui regroupe la plupart des étapes du vécu féminin: la vulnérabilité financière de la femme.

Ce n'est pas la première fois que la FFQ s'intéresse - et vous avec elle - à cette question: il n'est pas un de nos congrès antérieurs qui n'ait donné lieu à des déclarations, prises de position, recommandations, résolutions visant à améliorer notre condition et notre statut économiques...

Cette année, toutefois, la Fédération vous propose

- d'analyser les causes profondes de la vulnérabilité financière de la femme: "Pourquoi la femme a-t-elle plus de "chances" (!?!) que l'homme de devenir pauvre?... Qu'est-ce qui la prédispose à la pauvreté?"
- d'évaluer l'ensemble des mesures gouvernementales préconisées pour corriger la situation: "Qu'est-ce qui a été fait jusqu'ici pour aider les femmes à sortir de la pauvreté ou à y échapper? ... Qu'est-ce que ça a donné?... Qu'est-ce qui reste à faire?"
- d'identifier des **moyens concrets, pratico-pratiques**, de lutter efficacement contre ce "péché originel" de la vulnérabilité financière dont nous sommes toutes atteintes, sauf de rares exceptions; des **moyens concrets, pratico-pratiques**, de forcer les autorités compétentes à cesser

leurs attermoissements et leurs tergiversations et à adopter une attitude responsable et des mesures vigoureuses, au lieu de leurs cataplasmes habituels; des **moyens concrets, pratico-pratiques**, de prouver à ces mêmes autorités que nous sommes sérieuses dans nos revendications, que notre patience commence à avoir des limites et qu'elles feraient mieux de "se grouiller le derrière", sinon...; des **moyens concrets, pratico-pratiques**, par lesquels vous obligeriez la Fédération à autre chose que le traditionnel envoi de lettres, télégrammes et mémoires aux divers paliers de gouvernement, comme c'est généralement coutume à l'issue de chaque congrès; des **moyens concrets, pratico-pratiques**, qui permettraient enfin à chacune d'entre vous, membres individuelles réunies ou non en conseils régionaux et représentants d'associations affiliées, de s'impliquer personnellement dans le débat et d'apporter sa contribution à l'édification de cette société juste dont il faudrait bien qu'elle finisse par être autre chose qu'un slogan politique!... Je vous signale ici qu'un certain nombre de moyens d'action et de pression vous sont "chuchotés" ici ou là dans le présent bulletin: libre à vous de les reprendre à votre compte en les améliorant! Du moins comprendrez-vous mieux, en les lisant, ce que nous voulons dire quand nous parlons de "**moyens concrets, pratico-pratiques**"...

C'est beaucoup plus à une séance dynamique de "remue-méninges" collectif et de "brasse-camarade" mutuel, qu'à un exercice amer ou passif de nombrilisme ou d'apitoiement sur soi-même que nous vous invitons. Nous avons confiance que vous saurez éviter les stériles discussions philosophiques et garderez les deux pieds sur la terre tout au long des travaux en ateliers...

Nous espérons surtout que vous laisserez la bride sur le cou à la folle du logis, de façon à permettre à votre imagination créatrice et votre esprit d'initiative de nous suggérer des moyens d'action et de pression qui témoigneront de votre volonté de changement.

Bon congrès!

Marie-Claire Boucher
responsable du congrès

Je veux changer des choses.
Je veux voir des choses arriver.
Je ne veux pas seulement en parler.

GALBRAITH

La femme et la pauvreté

Le Conseil national du bien-être social, qui est un organisme consultatif de citoyens auprès du ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, a fait paraître à l'automne un rapport contenant la première analyse d'ensemble de la situation des femmes canadiennes à faible revenu. La conclusion de cette étude, dont le titre est *La femme et la pauvreté*, est que "La plupart des femmes au Canada doivent faire face à la pauvreté à un moment donné de leur vie. Il est rare qu'elles deviennent pauvres suite à des circonstances qui auraient pu être contrôlées; il n'arrive pas souvent non plus que ce soit le résultat d'une malchance extraordinaire. Les femmes sont pauvres, la plupart du temps, parce que c'est la conséquence logique du rôle qu'on leur demande encore de jouer dans notre société".

Plus précisément, ajoute le Conseil, quelque 1.2 million de femmes sont pauvres parce que la société croit encore qu'il revient essentiellement aux femmes de s'occuper de l'entretien du foyer et du soin des enfants; elles ne sont donc pas préparées adéquatement au marché du travail et ne peuvent accéder aux emplois mieux rémunérés offrant des chances d'avancement. Il en résulte que lorsque les femmes se retrouvent seules — ce qui se produit presque toujours puisque environ trois femmes sur quatre se séparent, divorcent ou deviennent veuves — elles sont incapables de subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille.

La femme et la pauvreté dévoile d'autres données qui étonnent:

- Trois adultes pauvres sur cinq au Canada sont des femmes. Un million et quart de Canadiennes sont pauvres, comparativement à deux tiers seulement de ce nombre chez les hommes.
- Les veuves et les autres femmes seules mais ayant déjà été mariées sont les plus sujettes à la pauvreté: 54% d'entre elles ont des revenus inférieurs au seuil de la pauvreté. Au nombre de celles qui sont âgées de 65 ans et plus, deux sur trois sont pauvres.
- Quarante-quatre pour cent des femmes chefs de famille sont pauvres. Ce pourcentage s'élève à 68% chez les mères seules de moins de 35 ans.
- Le nombre de familles pauvres à deux conjoints connaîtrait une haus-

se de 51% si les épouses ne travaillaient pas à l'extérieur du foyer. Les hausses les plus importantes se trouveraient en Ontario et en Colombie Britannique (65% et 61% respectivement), et les moins importantes dans les provinces atlantiques (38%).

- Au total, 16% de toutes les Canadiennes adultes, soit une femme sur six, vivent dans la pauvreté. Chez les hommes, la proportion correspondante est de 11%, soit un homme sur neuf.

Afin de découvrir les causes de la vulnérabilité financière des femmes, la femme et la pauvreté s'est arrêté aux différentes étapes qui marquent la vie des femmes. Commencant par la formation des jeunes, le rapport déclare qu'"On parle d'égalité des chances pour les femmes depuis une quinzaine d'années, mais il ne semble pas y avoir eu beaucoup de changements dans la façon dont on éduque garçons et filles... Au lieu d'élever les filles et les garçons comme des individus qui pourront choisir plus tard le métier ou la profession de leur choix, parents, enseignants, orienteurs, jouets, télévision et livres enseignent aux enfants que les femmes et les hommes diffèrent beaucoup les uns des autres et ne sont pas aptes aux mêmes genres de travail. Rien d'étonnant, donc, ce que la plupart des femmes n'envisagent pas de carrière et à ce que la plupart des hommes soient démunis devant les tâches ménagères".

Quand les femmes parviennent à l'âge adulte, elles continuent de subir un traitement inégal qui multiplie l'effet de leur conditionnement enfantin. Malgré les récentes modifications qu'on a apportées aux régimes matrimoniaux de plusieurs provinces, les conjoints sont toujours des partenaires inégaux sur le plan financier. La plupart des épouses peuvent maintenant réclamer une part des biens du ménage lors d'une séparation ou d'un divorce, mais elles n'ont toujours aucun droit sur les biens de leur mari pendant la durée de leur vie commune.

Quant aux femmes mariées que cette vulnérabilité financière pousse à se joindre au marché du travail, elles se retrouvent le plus souvent surchargées de travail et pas tellement plus indépendantes sur le plan financier. Pour plusieurs raisons, y compris la discrimination et la formation inadéquate des

femmes, les meilleurs postes auxquels la plupart de celles-ci peuvent accéder sont des emplois subalternes dans des bureaux, magasins, hôpitaux, compagnies de téléphone et banques. Les femmes sont si nombreuses dans certains emplois que ceux-ci constituent de véritables "ghettos féminins" sur le marché du travail. A cause de cette ségrégation, les femmes sont plus sujettes que les hommes à travailler pour de petites entreprises précaires offrant peu de sécurité d'emploi ou d'avantages sociaux (tels qu'un régime de pension) à leurs employés non syndiqués. La plupart des travailleurs employés au salaire minimum au Canada sont des femmes. En 1977, seulement 27% des femmes sur le marché du travail canadien étaient syndiquées, tandis que 42% des hommes l'étaient. Et en juin 1979, le taux de chômage des femmes était supérieur d'un tiers à celui des hommes.

Si l'on tient compte du fait qu'environ trois femmes sur quatre se retrouvent soit divorcées ou veuves à un moment donné, dit le Conseil, avec une pension alimentaire presque toujours inadéquate dans le premier cas ou pas de pension de retraite dans le deuxième, on s'aperçoit que la position subordonnée des femmes sur le marché du travail garantit presque leur pauvreté éventuelle. Il n'est donc pas étonnant, ajoute le rapport, que tant de femmes chef de famille et de veuves se retrouvent sans ressources. Vu le manque de préparation des femmes à se suffire à elles-mêmes financièrement et le peu d'appuis sur lesquels elles peuvent compter dans notre société, il est même surprenant que beaucoup d'entre elles se débrouillent assez bien dans de telles circonstances.

Pour briser le cercle vicieux de la pauvreté des femmes, le Conseil national du bien-être social suggère deux plans d'attaque. Le premier est l'adoption d'une série de mesures à long terme ayant pour but de permettre aux générations de femmes à venir de subvenir à leurs propres besoins. Ces mesures comprennent:

- Une intervention gouvernementale énergique pour abolir le sexisme et les stéréotypes sexuels dans le domaine de l'éducation et dans les médias électroniques.
- L'adoption de lois matrimoniales rendant les conjoints copropriétaires

- et cogestionnaires égaux de tous les biens qu'ils acquièrent au cours de leur vie à deux (en excluant seulement les cadeaux et héritages). Les époux qui le désirent pourraient conclure d'autres ententes par contrat de mariage.
- L'abolition de la notion de faute dans nos lois sur le divorce et l'exécution automatique des ordonnances de soutien par les tribunaux et non plus par les femmes elles-mêmes.
- La mise en oeuvre dans le Régime de pensions du Canada de la "disposition d'exclusion volontaire" qui protégerait les crédits de pension des femmes qui passent plusieurs années au foyer à s'occuper d'enfants de moins de sept ans. Cette mesure, qui a déjà été incorporée au Régime des rentes du Québec, ne peut entrer en vigueur dans le reste du Canada tant que l'Ontario continue de s'y opposer.
- L'adoption par toutes les provinces de lois garantissant le même salaire aux hommes et aux femmes remplissant des fonctions équivalentes. En forçant les employeurs à verser le même salaire aux hommes et aux femmes remplissant non pas les mêmes tâches, mais plutôt des fonctions différentes qui exigent le même niveau de compétence, d'efforts et de responsabilité, ce genre de disposition (qui s'applique à l'heure actuelle seulement aux employés sous juridictions fédérale et québécoise) permettrait aux femmes de gagner un salaire équitable en dépit des ghettos féminins.

- La mise sur pied de programmes obligatoires d'action positive pour les employés des secteurs tant public que privé. Ces programmes, qui ont pour but "de rechercher et d'embaucher, de promouvoir ou de former des femmes possédant les aptitudes requises", veulent compenser la discrimination passée et accélérer l'intégration des femmes.
 - Des programmes fédéraux de création d'emplois conçus de manière à garantir aux femmes une proportion des nouveaux emplois au moins égale à leur proportion chez les chômeurs.
 - Un meilleur financement des centres d'orientation pour les femmes, ainsi que des efforts plus vigoureux en vue d'accroître la proportion de femmes dans les programmes de formation pour les emplois non traditionnels.
 - Une aide gouvernementale accrue pour les parents, y compris des subventions plus importantes pour les garderies, un congé d'un an à l'un ou l'autre parent suivant la naissance d'un enfant, et des congés (semblables aux congés de maladie) pour les parents qui doivent s'absenter du travail pour soigner un enfant malade.
- Le deuxième champ d'action du Conseil est la situation des femmes qui sont défavorisées présentement. Il fait les recommandations suivantes dans ce domaine:
- L'augmentation des prestations d'aide sociale et la mise sur pied de programmes adéquats de supplément de revenu afin de garantir un revenu au moins égal au seuil de pauvreté. Aus-

- si, l'établissement des dossiers et chèques d'assistance sociale au nom des deux époux plutôt qu'à celui du mari seulement.
- L'abolition des exemptions fiscales régressives pour enfants à charge, avec une augmentation correspondante du crédit d'impôt remboursable pour les enfants. Tant que les lois sur les biens matrimoniaux ne reconnaissent pas l'égalité financière des époux, pas de changement aux allocations familiales destinées aux épouses de maris à revenus élevés.
- Une hausse immédiate du supplément de revenu garanti pour les personnes âgées de manière à ce que leurs revenus atteignent au moins le seuil de pauvreté de Statistique Canada pour les régions urbaines.
- L'entrée en vigueur d'une nouvelle allocation qui fournirait à toutes les personnes pauvres de 60 à 65 ans un montant égal à la pension de vieillesse et au supplément de revenu garanti.

À moins que les gouvernements n'interviennent énergiquement pour mettre ces changements en marche, conclut le Conseil national du bien-être social, "rien ne nous permet de croire que les prochaines générations de femmes seront moins vulnérables à la pauvreté".

Louise Dulude,
Ottawa

On peut obtenir des exemplaires gratuits du rapport **La femme et la pauvreté** en écrivant au Conseil national du bien-être social, édifice Brooke Clanton, Ottawa, K1A 0K9.

Rappel des prises de positions fondamentales de la FFQ concernant la condition féminine

Depuis sa fondation, la FFQ a prôné pour les femmes l'égalité de fait par l'obtention des droits fondamentaux et des services indispensables à la pratique de ces droits.

Pour la première fois de son existence, la FFQ étudie la condition féminine sous l'angle de la pauvreté. Cette pauvreté présente de multiples visages difficiles à reconnaître. Ils sont le résultat du confinement des femmes à des rôles stéréotypés et dévalorisés qui les assignent à une infériorité sociale qui leur enlève tout pouvoir sur leurs conditions de vie et qui les rendent financièrement vulnérables et dépendan-

tes soit d'un homme-pourvoyeur ou d'un état providence.

La FFQ partage depuis sa fondation l'angoisse de ces femmes qui se cognent la tête contre les murs ou qui tournent en rond dans un logis misérable à se demander comment survivre jusqu'à la réception du prochain chèque du Bien-Être, ou celui de la pension de vieillesse, la pension alimentaire qui ne viendra peut-être pas ou du chèque d'un salaire minime qui ne paie pas l'essentiel.

Pour éclairer le cours des études du congrès, il nous apparaît essentiel de rappeler quelques-unes des prises de position de la FFQ sur divers aspects

déterminants propres à modifier la situation des femmes vers un enrichissement et un pouvoir social, économique et politique plus large.

Ces prises de position sont contenues à l'intérieur de mémoires rédigés à l'occasion de la présentation de projets de loi, de rapports de colloques ou de congrès.

I. La femme, la famille et la loi

1. Statut juridique de la femme
La FFQ préconise la reconnaissance

pleine et entière de l'égalité des conjoints dans le mariage et de la personnalité juridique de la femme.

2. Droits et devoirs des conjoints

La FFQ recommande que le Code civil soit amendé partout où cela s'avère nécessaire pour respecter le principe de l'égalité des conjoints. Les actuels articles 174 et suivants devraient être modifiés de la façon suivante:

- Que les conjoints assument ensemble la direction morale et matérielle de la famille et l'éducation de leurs enfants communs et contribuent mutuellement aux charges domestiques. S'il y a désaccord, l'un ou l'autre des conjoints peut s'adresser au tribunal qui, après avoir tenté d'amener les parties à s'entendre, tranche le différend (Livre deuxième, titre premier, chap. VII, section I, art. 42).
- Que les conjoints contribuent financièrement aux charges du mariage en proportion de leurs facultés respectives (idem, art. 47).
- Que chacun des conjoints puisse agir seul pour les besoins courants du mariage et l'entretien des enfants. Le conjoint contractant s'engage alors que le tout: il engage également son conjoint dans la mesure où celui-ci était tenu de contribuer aux charges du mariage (idem, art. 48).

3. Résidence familiale

- Que le principe du choix de la résidence familiale par les deux conjoints soit établi (Livre deuxième, titre premier, chapitre VII, section II, art. 53).
- Que les meubles affectés à l'usage du mariage soient insaisissables pour dettes personnelles et qu'aucun acte relatif à ces meubles ne puisse s'effectuer par un conjoint sans le consentement de l'autre (idem, art. 54).
- Que les conjoints aient l'obligation de faire, s'il y a lieu, une déclaration de résidence familiale devant le notaire pour l'immeuble acquis après le mariage, et devant l'officier d'état civil (célébrant ou protonotaire) pour l'immeuble acquis avant le mariage (idem, art. 61).
- Que le conjoint propriétaire d'un immeuble contre lequel une déclaration de résidence a été enregistrée, ne puisse sans le consentement de son conjoint l'aliéner, le grever d'un droit réel ou en louer la partie réservée à l'usage de la famille (idem, art. 59).
- Que les conjoints aient l'obligation de faire une déclaration de rési-

dence familiale à la signature du bail, s'il y a lieu, et de cosigner le bail.

- Que le conjoint signataire du bail ne puisse ni sous-louer, ni céder son droit, ni mettre fin au bail sans le consentement de son conjoint.

4. La séparation de corps et le divorce

La FFQ préconise l'obtention d'une séparation de corps ou d'un divorce sans mention de faute pour le seul motif que la vie commune est devenue intolérable.

5. Pension alimentaire

Dans le but d'arriver à ce que le conjoint bénéficiaire pourvoit le plus tôt possible à ses besoins essentiels, la FFQ appuie le CSF qui recommande:

- Que le Code civil soit amendé de façon à ce que le droit au soutien soit évalué à partir des besoins, en vue du recouvrement de l'autonomie, compte tenu:
 - de l'âge des conjoints au moment de la séparation
 - de l'état de santé du conjoint sans revenu
 - de la possibilité socio-économique de trouver un emploi rémunéré
 - de la capacité physique et mentale de s'insérer dans un programme de formation
- du nombre d'enfants communs à charge (obligations, responsabilités).
- Dans le cas de la femme collaboratrice du mari, dans une entreprise familiale, le juge devra tenir compte de l'apport du conjoint et de la capitalisation réalisée par le mari par cet apport.
- Que le conjoint bénéficiaire ait l'obligation de subvenir à ses propres besoins dans un délai raisonnable, à moins que compte tenu de son âge, de son état de santé et du nombre d'enfants à charge, il soit difficile d'envisager une autonomie.

La FFQ préconise l'établissement d'un régime universel de perception des pensions alimentaires, mais avec la possibilité d'un retrait volontaire avec l'accord des ex-conjoints.

II- Éducation

C'est durant leur apprentissage scolaire que les femmes sont mises sur une voie de service et entament les chances de se préparer adéquatement à un travail qui leur assure l'autonomie financière.

L'accès à la formation des adultes pour les femmes ne doit pas rester un

privilege, mais doit être un outil primordial propre à assurer l'amélioration de leur préparation académique.

La FFQ préconise donc:

1. l'élimination des stéréotypes dans les manuels scolaires et l'orientation professionnelle
2. le libre accès à la formation pour tous les métiers et toutes les professions
3. l'accès à tous les services d'éducation des adultes, de formation professionnelle et de recyclage
4. la mise sur pied de services spécifiques pour la femme qui retourne aux études et au travail
5. la reconnaissance des équivalences de formation acquis hors du système de l'éducation (bénévolat)

III- Travail

Un travail rémunéré demeure le moyen privilégié d'assumer l'indépendance financière des femmes. La maternité, la garde des enfants et la prépondérance de faiblesse physique de la main-d'oeuvre féminine font échec à un traitement équitable non discriminatoire.

1. Conditions minimales de travail

La FFQ préconise que la loi des normes minimales de travail qui devrait être proclamé dans les jours qui viennent couvre toutes les salariées, y compris les travailleuses à temps partiel.

2. Travail à temps partiel

La FFQ préconise que les travailleuses à temps partiel profitent des mêmes avantages sociaux et des bénéfices marginaux au prorata des heures travaillées. Il n'apparaît pas évident que la loi des conditions minimales inclut les travailleuses à temps partiel.

3. Travail au rendement

La FFQ préconise l'abolition du travail au rendement.

4. Congés de maternité, de paternité et congé parental

4.1 Congé de maternité

Le congé de maternité a fait l'objet d'une ordonnance dans le cadre de la loi du salaire minimum. Cette ordonnance devra être révisée par la nouvelle loi des normes minimales de travail dont on attend toujours la promulgation. La FFQ déplore que le congé de maternité n'ait qu'un statut d'ordonnance qui ne constitue pas une garantie du revenu de la travailleuse enceinte et une protection de la maternité. En fait, elle est une garantie mitigée de la

protection de l'emploi et non du poste de travail.

La FFQ déplore aussi que l'ordonnance ne s'applique pas universellement. Au moment même où la négociation dans le secteur public assure à la travailleuse enceinte un congé de maternité payé, de vingt (20) semaines, la FFQ maintient toujours sa demande d'indemnisation du congé de maternité pour l'ensemble de maternité pour l'ensemble des travailleuses du Québec.

4.2 Congé de paternité et congé parental

La FFQ demande toujours un congé de maternité payé ainsi qu'un congé parental sans solde de deux (2) ans.

5. Discrimination basée sur l'âge

La FFQ recommande toujours l'inclusion de l'âge comme motif illicite de discrimination (article 10) intervenant spécifiquement à la mise à la retraite, à l'embauche et au recyclage.

La FFQ s'est élevée contre la conception actuelle de la mise à la retraite et ne croit pas qu'il doit exister un âge limite fixe d'arrêt du travail selon le sexe et l'âge.

6. Discrimination dans les avantages sociaux

La FFQ recommande le retrait de l'article 97 de la Charte des droits de la personne du Québec qui permet la discrimination dans l'administration des régimes d'avantages sociaux et du régime de pensions et qui désavantage ainsi les femmes retraitées et âgées. Ce problème a été largement étudié au congrès 1978.

IV- Services de garde

La FFQ préconise une procréation responsable.

Aucune femme ne devrait être obligée de se refuser à avoir des enfants à cause d'insécurité économique, de discrimination au travail ou à cause de la carence de services adéquats pour lui alléger la tâche.

La FFQ a réclamé, outre les congés de maternité tels qu'énoncés plus haut: un réseau universel de garderies établi progressivement; un réseau complet de services de santé, de planning, etc.; le retrait de l'avortement du Code criminel.

Concernant les services de garde à l'enfance, la FFQ favorise l'établisse-

ment progressif d'un réseau public de service de garde à l'échelle de la province principalement en garderie de quartier, en milieu de travail et en milieu scolaire. La FFQ préconise un financement direct pour les garderies pour les frais d'immobilisation et d'opération.

La FFQ accepte l'existence d'un réseau de garderies privées à but lucratif mais qui ne bénéficient pas de subventions gouvernementales. La FFQ favorise le développement des jardins d'enfant.

La FFQ manifeste des réticences pour la garde en milieu familial mais il accepterait comme phénomène transitoire dont l'expansion serait limitée.

V- Média

La FFQ reconnaît le pouvoir redoutable des media dans le façonnement de notre société.

La FFQ a présenté deux (2) mémoires à l'occasion de la demande de renouvellement des permis de réseaux de la Société Radio-Canada au CRTC et à l'occasion d'un séminaire du président de la Société Radio-Canada sur l'image de la femme dans la programmation dans lequel elle a énoncé quelques principes.

La FFQ accepte la liberté de création et d'expression des créateurs, des auteurs, des publicitaires et réalisateurs. Cependant elle souhaite une représentation plus juste des rôles sociaux des hommes et des femmes dans la programmation de Radio-Canada.

La FFQ recommande que le contenu des messages publicitaires fasse l'objet d'un examen sérieux à l'aide de normes qui visent à dépister le sexisme et les stéréotypes sexistes tant du point de vue sémiologique que du texte, de l'image et du son.

La FFQ souhaite une répartition équitable des questions dites féminines, à travers la programmation régulière, selon leur importance en tant que nouvelles dans les émissions d'affaires publiques et d'information. La FFQ s'interroge sur le Code de sélection et d'évaluation de l'information par les chefs de pupitre à l'égard des événements concernant les femmes.

VI- Politique

La pauvreté des femmes est l'indice le plus frappant de leur absence de pouvoir politique dans notre société. La démarche politique des femmes apparaît comme l'instrument logique et indispensable à tout changement majeur des rapports de force dans notre société concernant les femmes.

En 1976, la Fédération a défini comme sa première priorité la femme

et la politique. Des études antérieures, particulièrement au Congrès de 1969 et 1972, avaient déjà placé cette priorité au centre même des préoccupations de la FFQ. L'enquête menée en 1968 et 1969 par Madame Francine Fournier sur la participation politique des femmes a donné lieu à une constatation: soit celle de la non-participation des femmes à la vie civique.

Si l'élaboration de stratégies politiques et de revendications relève des femmes, la FFQ réclame:

- une formation et une information accrues à l'intérieur des partis politiques;
- l'organisation de cours par le Ministère de l'éducation sur la vie politique à l'école primaire et secondaire.

La FFQ a aussi recommandé à ses membres de soutenir les femmes qui participent à la vie politique.

La FFQ a fourni aussi quelques instruments visant à outiller et à préparer des femmes à exercer un certain leadership social et politique. Cours de leadership, d'initiation à la vie politique, de plans d'implication dans les campagnes électorales.

VII- Conclusion

Ce résumé très sommaire des principales revendications de la FFQ relativement à la condition féminine constitue la plateforme de base qui a servi aux travaux de la FFQ.

Le congrès semble oublier les femmes âgées dont le sort pitoyable est l'oeuvre de toutes les pratiques discriminatoires à l'endroit des femmes. La FFQ a étudié en détail leur condition lors du congrès 1978.

Certaines des recommandations concernant leur situation se retrouvent dans ce sommaire. Vous trouverez dans votre dossier de congrès le Bulletin du mois de juin 1978 qui contient le rapport du congrès concernant la situation économique de la femme retraitée.

La pauvreté chez les femmes résulte du syndrome de la condition féminine soit l'association de plusieurs symptômes, "facteurs" ou "anomalies" dans le cheminement de la vie discriminée des femmes, association qui porte atteinte à l'autonomie financière des femmes ou à leur capacité de survivre par elles-mêmes. **Nous sommes toutes prédisposées à la pauvreté.** A nous de mener les actions qui nous assurent le pouvoir sur nos conditions de vie.

Lise Chevrier-Doucet
Vice-présidente à l'éducation

ATELIER 1

La famille, ou la vertu de "commodité sociale"

La famille est-elle le principal agent de transmission des mythes et des stéréotypes sexistes? L'éducation qu'elle a reçue, petite fille, influence-t-elle celle que la mère de famille transmet à ses propres enfants? Existe-t-il vraiment des tâches "féminines" et des tâches "masculines"? Le travail de la femme au foyer est-il reconnu à sa juste valeur? La femme mariée et mère de famille qui travaille à l'extérieur du foyer trahit-elle sa mission traditionnelle? La maternité est-elle un obstacle à l'autonomie financière de la femme?

Pistes suggérées

- éducation reçue et transmise
- répartition sexiste des tâches versus partage des tâches
- valeur et statut du travail domestique
- travail de l'épouse hors du foyer
- maternité et autonomie financière de la femme
- garderies
- familles monoparentales

La famille et la condition féminine et masculine

Le champ des rapports hommes-femmes est un domaine social immense, il touche ni plus ni moins l'ensemble des personnes ayant vécu, vivant, ou qui vont vivre sur notre planète. Pour tout dire en trois mots: **des milliards d'in-dividus.**

Une des tâches historiques de la sociologie a été d'identifier les représentations que se font les hommes-femmes de leur réalité sociale et de leurs rapports comme personnes dotées d'un sexe particulier. C'est ainsi qu'à propos de cette réalité historique énorme à laquelle nous avons fait référence ci-dessus, on se trouve en face d'un matériel idéographique imposant, d'innombrables écrits philosophiques, religieux, littéraires, empiriques ou autres.

Comme telle, l'analyse scientifique de ces rapports (par opposition aux sociologies spontanées) date d'une certaine d'années à peine: en fait, elle apparaît de façon concomitante, (sinon comme un de leurs effets) à l'émergence des grands mouvements égalitaires du XIX^e siècle, eux-mêmes porteurs des ébauches de nos sciences sociales contemporaines. Mais ce n'est qu'au XX^e siècle vraiment que l'analyse des rapports sociaux, en termes également de rapports hommes-femmes, prend de l'ampleur, qu'elle pénètre le milieu intellectuel et universitaire, et que s'organisent enfin les grands efforts de re-

Ce document a été réalisé par un groupe de travail de l'Université du Québec à Chicoutimi, groupe formé de:

Madame CLAUDINE BAUDOUX

Madame DENISE BERNARD

Madame SUZY GAGNON

Madame MARIELLE TREMBLAY

Monsieur ADAM NAGY

Monsieur MARC-ANDRÉ MORENCY

cherche empirique. Les efforts théoriques s'en trouvent enrichis; de toute manière, ils ne s'expliquent guère sans l'apparition de rapports sociaux nouveaux, sans l'arrivée ou "promotion" sociale des femmes elles-mêmes, et la contestation qu'elles portent désormais sur tous les campus des cinq continents. A ces recherches et efforts théoriques, on peut déjà associer des pratiques d'intervention possédant des bases autres que philosophiques, morales, juridiques ou simplement psychologiques.

Il reste cependant des zones attachées, non seulement dans les sphères traditionnelles d'inégalité, mais encore dans les nouveaux bastions de la promotion de la femme. On constate, par

exemple, que tout en nous révélant des conditions affligeant des millions de personnes au Canada, le dernier rapport du Conseil national du Bien-Être (du Canada) traduit encore par trop d'empirisme abstrait de la "sociographie" à l'anglosaxonne, et le manque sérieux de bases théoriques, épistémologiques, et interventionnistes solides. On peut s'attendre à ce que l'on ne puisse vraiment pas établir de meilleures conditions de vie sur la base de tels efforts, aussi louables et bien intentionnés soient-ils. Il faut craindre, en effet, les retards et les fausses situations dans lesquelles, animateurs, chercheurs et citoyens s'enferment quand de telles représentations dominent la conscience collective. L'université peut apporter un ferment critique et créateur à cet égard si elle est bien résolue à cesser d'être à la remorque de la société et d'assumer le leadership qui lui revient.

Ayant en quelques lignes évoqué le mouvement général (mondial) dans lequel nous sommes partie prenante, il convient d'ajouter certains "déterminants" propres à caractériser notre mouvement spécifique, i.e. la vie "québécoise" elle-même.

Au Québec, avec la destruction de la vie sociale traditionnelle (représentée par le régime seigneurial installé par le régime français), on a vu au XIX^e siècle

cle, alors que l'Etat refusait toute ouverture de nouveaux territoires sous le régime seigneurial, la société québécoise se densifie, à un niveau de surpeuplement en milieu agricole. On explique ainsi, notamment la forte émigration (peut-être un million de personnes en tout) entre autres dans les filatures de la Nouvelle-Angleterre. Hommes et femmes du terroir se sont trouvés graduellement, ou bien emprisonnés sur des terres de plus en plus petites, ou bien déracinés et plongés dans l'enfer industriel des salariés urbains du XIXe siècle. Jusqu'à un certain point, la vie sociale traditionnelle au Québec accordait une place relativement privilégiée, sinon protégée à la femme, dans la vie quotidienne, i.e., dans une véritable **économie domestique**, à peine touchée par la petite production marchande, la corvée ou la rente en nature versée au seigneur ou à l'église.

Avec l'apparition du travail salarié, dans les villes au XIXe siècle, l'entrée de la femme sur le marché du travail s'est accompagnée d'un élargissement de ses cadres de vie: on la voit pénétrer des sphères aussi masculines de l'armée, la politique, l'université, la direction des affaires, les organisations les plus diverses.

Ainsi, avec ce que comporte la dépossession qu'entraîne l'abandon ou l'expropriation de la terre, l'industrialisation et l'urbanisation, bref, l'extension à presque toute la population québécoise du **rapport salarial**, c'est dans l'usine urbaine qu'il faut désormais situer le cadre des rapports sociaux et les rapports hommes-femmes en particulier.

Que ce soit dans les métropoles, les régions, les villes régionales, nulle part l'on n'a échappé à cette concentration des rapports et des points de rencontre et de communication. Cela s'est traduit par l'effritement des anciennes représentations sociales, et l'avènement d'une nouvelle prise de conscience qui se poursuit et s'amplifie chaque jour. On peut avancer que plus la femme est dépossédée et "libérée" de l'économie domestique, en accédant au "statut" de travailleur "libre" et salarié, au même titre que l'homme contemporain, plus elle en vient à revendiquer une participation sociale qui ne peut plus s'inscrire dans les millénaires divisions du travail qui ont presque toujours ravalé ses consœurs au rang d'esclaves non rémunérées, de simples possessions parmi d'autres, corvéables souvent à merci, et jetées à la mendicité plus souvent qu'autrement, comme cela se découvre maintenant, chez nous, en plein XXe siècle.

Le plus récent rapport sur la condition humaine au Canada, en l'occurrence le document intitulé "**La femme et la pauvreté**" du Conseil national du Bien-Etre du Canada (Oct. 79)¹, témoigne de la nécessité de regarder la réalité sociale, l'histoire, nos régions avec un regard neuf. Ce document quoique déficient sous bien des rapports, nous démontre que l'on a généralement sous-estimé la contribution économique du travail féminin (souvent non rémunéré), tout en lui accordant pas une attention suffisante lorsqu'il était question d'examiner les inégalités dans les conditions de vie des Canadiens.

Seul le mépris de la masse, toujours menaçant au sein de l'élite québécoise, pourrait aujourd'hui réussir à **occulter** la gravité du problème et retarder encore la correction d'injustices camouflées depuis les débuts de l'histoire des sociétés dites civilisées. En fait, pourrait-on vraiment créer une réalité sociale plus juste sans qu'elle ne soit une création de nouveaux rapports hommes-femmes? Que l'ambiguïté de cette dernière phrase ne soit pas davantage résolue! Peut-on vraiment dissocier ces questions sans tomber dans des formes utopiques tout à fait irréalistes? Nous ne le croyons pas.

L'ensemble des rapports sociaux qui ont été évoqués ci-dessus ont, avon-nous dit, **provoqué** une prise de conscience: ils ont cristallisé dans nos pensées la perception de nouveaux **problèmes sociaux**. Et diverses réformes, solutions, réponses ont été définies, revendiquées, ou appliquées sous forme de lutte antisexistes en ce qui concerne les matériaux pédagogiques, la publicité, la pornographie, les droits civiques, l'égalité des chances dans la promotion professionnelle, l'accès aux institutions d'éducation, le salaire égal à travail équivalent, etc...

A cette nouvelle conscience sociale ont répondu diverses législations ou modifications des conditions socio-économiques. Les mentalités ont commencé à s'approprier de nouvelles représentations sur ces transformations. A l'université, par exemple, aux E.U., on observe que la nouvelle présence de la femme ébranle les théories et méthodes de la science sociale, très souvent encore marquée d'ethnocentrisme et d'**androcentrisme**.

En guise d'exemple, on peut constater avec nous la lutte que se livrent des conceptions aussi contradictoires que le sont la "théorie du pouvoir mâle"² et son opposée la "théorie des pouvoirs parallèles de la femme", dont Esther Vilar³ dénonce la subtile influence et

les effets atrophians qu'ils introduisent dans les conditions de vie de l'homme et de la femme. Bref, selon Vilar, l'amour saccagé.

Au-delà des évidences

La condition féminine et masculine: voilà une **expression** qui ne semble pourtant souffrir d'aucune ambiguïté. Aussitôt dite, aussitôt la compréhension de cet objet immédiat s'affirme en notre conscience comme univoque et universelle comme lorsqu'au moment de sa plus grande lucidité l'intelligence se met pleine maîtresse de ce qu'elle s'approprie et contemple.

Le sens commun, tout pratique qu'il soit dans nos sphères de vie respective, a le douteux caractère très sensible aux diverses activités sociales et professionnelles, de sorte que la contradiction est sa marque de commerce la plus révélatrice. C'est ainsi qu'à tout instant se manifestent dans la conscience sociale des opinions très diverses, aussitôt appropriées et développées par quelque théoricien y voyant l'explication définitive du réel.

Qu'est-ce à dire sinon qu'il faille en ce qui nous concerne la réalité sociale, s'approprier l'objet scientifique par une reclassification progressive des aspects empiriques et phénoménaux sous-jacents aux concepts spontanés qui les reflètent tout en les déformant? Cette opération n'est pas simple car il s'agit de provoquer et de dénoncer les critères du jugement social, le bon goût autant que les vérités établies, comme Bourdieu vient de l'affirmer encore une fois⁴. Le surcroît de lucidité et de compréhension nécessite la mise en oeuvre de problématiques (cadres de référence) et de méthodes d'investigation par lesquelles l'objet premier est transformé et médiatisé⁵. La "condition féminine et masculine" n'est donc que le point de départ de ce procès de travail, et non son point d'arrivée, comme il l'est dans notre vie courante. Tentons maintenant de reconnaître cette exigence dans la considération critique de quelques-unes de ces thèses contradictoires qui s'affirment actuellement avec une quasi égale vraisemblance, mais qui ne peuvent de toute évidence être également adéquates à notre objet.

La thèse du "pouvoir mâle"

S'il est un corps de propositions à marquer et peut-être à dominer la scène du mouvement féministe au XXe siècle, c'est bien celui qui donne force à l'expression de "pouvoir mâle" selon laquelle l'objet d'investigation et de

contestation relève d'une problématique où les concepts majeurs sont ceux de domination-subordination; le pouvoir se matérialise dans les rapports interpersonnels, dans les places et fonctions de la production, dans les discours et les institutions, voire dans la sphère de la religion. La dominance caractérise le mâle, la sujétion, la femelle, comme dans la vénérable et antique vision du monde Yin-Yang⁶.

Loin de nous la pensée qu'une mise en forme mythique de multiples situations historiques ne puisse conduire à une élucidation de la trame de certaines conjonctures particulières. Le mythe a son efficacité auprès des acteurs sociaux. Mais cette efficacité est limitée; d'autres déterminants doivent être considérés sinon la dialectique du mouvement ne devient pas apparente. Il nous faut donc crier gare lorsque certaines conceptions occultent les relations inverses, et s'enfoncent dans une éternisation de rapports sociaux déterminés.

La thèse des pouvoirs parallèles

La plongée spéculative dans l'intervention sociale caractérise aussi la thèse des "pouvoirs occultes" de la femme dont on retrouve une formulation très pamphlétaire dans l'oeuvre d'Esther Vilar; les mêmes défauts de méthode l'expliquent d'ailleurs. Cette fois, la théorie du complot historique se présente comme une accusation, une dénonciation, une autoflagellation même, de la femme féministe et de la femme tout court. L'homme aurait été amené, insidieusement, à servir d'esclave et à accomplir de façon masochiste⁷ les travaux les plus pénibles, dangereux voire mortels de sa condition au profit de la femme. Celle-ci se serait volontairement sous-développée comme objet de protection, pour assurer sa domination effective sur le cours de l'histoire. Cette conception paradoxale de l'histoire repose en dernière analyse sur une idéalisation des rapports amoureux tels que fondés dans une conception analytique, mais déviante⁸ de pulsions fondamentales rivées à une objectivation rigoureuse. Alors que la théorie du pouvoir mâle aboutit souvent à une revendication aigüe d'autonomie, sinon de ségrégation des sexes (la reproduction linéaire étant à l'horizon des découvertes en biologie), cette théorie des "pouvoirs occultes" conduit à méconnaître ou à rejeter les objectifs multiples que se sont assignés historiquement les collectivités et couples humains. On n'échappe à la stricte détermination bio-anthropologique (différence étant rempla-

cé par inégalité) que pour succomber à l'abstraction "psychanalytique" du rapport amoureux.

Ces thèses où l'on découvre l'influence de la biologie, de l'anthropologie, de la psychanalyse, se sont ajoutées à d'autres thèses plus sociologiques où de semblables contradictions marquent aussi les efforts de recherche et d'interprétation active⁹ du mouvement social. Nous allons y découvrir des "oscillations" curieuses: elles provoquent en nous les mêmes réactions, à savoir que l'on y voit des aspects outranciers, sans doute déterminés par le même défaut de méthode, le manque de distance entre la théorie et son origine sociale immédiate, l'absence d'un effort rigoureux de reclassification des données apparentes.

La famille, "cellule de base de la société"

A la conception doctrinale de l'église sur la famille correspond une vision analogue au coeur de la sociologie fonctionnaliste américaine. Le fonctionnalisme a vu en Freud un interprète des mécanismes de la socialisation première, et par eux, du rôle sociologique aussi bien que biologique de la famille¹⁰. C'est en ces termes que les sociologues fonctionnalistes ont eu le mérite de reconnaître que collectivement les êtres humains, au-delà des exigences de leur sexualité, organisent leur existence en fonction d'une **survie de leur formation sociale** aussi bien que de la transmission du plasma génétique à d'autres porteurs de vie. L'erreur du fonctionnalisme est souvent d'hypostasier un phénomène historique comme prérequis d'existence du social. Or, après que cette théorie eut posé la famille comme cellule reproductrice, au sens élargi du terme, il fallut se rendre compte de la contraction rapide de ses autres fonctions sociales; plus récemment, avec Jacques Donzelot, dans la **Police des familles** (éd. de Minuit, Paris, 1977), il nous a bien fallu constater la création récente (XIXe siècle) de la famille nucléaire sur un modèle bourgeois*, formation qui se disloque rapidement devant les difficultés socio-économiques de notre époque, et que vient "remplacer" tout le vaste complexe tutélaire des appareils scolaires et sociaux de l'Etat occidental (pays développés). Parallèlement, on voit apparaître ou s'esquisser brièvement d'autres formes, au départ marginales, de la reproduction biologique et sociale, (le couple "libre", la famille monoparentale, l'école nouvelle, la commune, etc.).

Cette interprétation de la famille, vue comme une institution historique bourgeoise, donc à dépasser, marque un des pôles les plus touchés par la pensée des auteurs marxistes, elle aussi, sujette au même jeu de balancier que la conscience occidentale.

Chez Engels et Marx, la famille est dénoncée comme coexistante de l'oppression historique de la femme. En tant que telle, elle devra disparaître pour que disparaissent toutes les oppressions. C'est sur cette vision de la transition au socialisme qu'après la révolution russe; on assiste à maints efforts pour réaliser l'éradication de la famille en U.R.S.S. Puis, après les désastres de 39-45, et les purges, on se tourne à nouveau vers elle, en théorie comme en pratique, en y voyant un mode de production préalable à tous les autres¹¹. On conçoit maintenant que si dans une phase initiale de la transition, ce mode reste subordonné dans sa forme, aux appareils d'état de la dictature révolutionnaire, il devrait rester l'un des appareils du socialisme réalisé par lesquels la coopération des producteurs associés se reproduirait. La constitution chinoise de 1949 en témoigne d'ailleurs. Comme on le voit, l'Occident n'a certes pas le monopole de la contradiction.

Conclusion

Concluons en soulignant que si la théorie reflète l'existence sociale par la systématisation qu'elle apporte des aspects de la réalité, elle l'influence aussi par ses apports aux formes d'intervention active dans le déroulement de l'histoire sociale. C'est à cet égard que l'universitaire doit conserver une relative autonomie de sens critique. Tout comme autrefois une erreur stratégique pouvait conduire à l'anéantissement d'une famille, d'une tribu, d'un clan, de même aujourd'hui, les théories en présence affectent le cours de nos histoires et justifient de notre part des examens plus qu'attentifs, des mises en garde, une réflexion critique. Etudier les conditions féminines et masculines, c'est se préparer à influencer sur l'"équilibre" des forces en présence, ou plutôt, à fournir des leviers qui vont permettre aux "leaderships" de corriger les grands déséquilibres qui ont cours en ce moment. De telles connaissances constituent au départ la condition d'une maîtrise plus immédiate des conditions de vie qui sont celles des étudiants eux-mêmes. Mais à plus long terme, c'est de l'avenir de nos sociétés et des générations à venir qu'il s'agit. Où placerons-nous ce problème dans l'échelle de nos priorités?

1. Gouvernement du Canada, *La femme et la pauvreté*, Ottawa, Conseil national du Bien-Etre du Canada, octobre 1979.
2. Engels, F., *L'origine de la famille, de la propriété privée et de l'état*, éd. Sociales, Paris.
3. Vilar, Eather, *Le sexe polygame*, Livre de poche, Paris, 1976.
4. Pierre Bourdieu, *La distinction*, critique sociale du jugement, éd. de Minuit, 1979.
5. L'astronomie ne s'est pas développée autrement qu'en contestant le mouvement apparent des astres.
6. Yin, nature féminine, Yang nature masculine, voir à ce sujet Marcel Granet, *La civilisation chinoise*, éd. Albin Michel, 1968, p. 192.
7. Selon Freud, le masochisme est un état secondaire du sadisme. (*Métaphysique*, 1915).
8. Chez Freud, l'objet de la pulsion peut revêtir des formes diverses (op. cit.).
9. Au sens que ce terme prend chez Amitai Etzioni, *The active society*, The free Press, New York, 1968.
10. Talcott Parsons, *Social Structure and Personality*, Collier-MacMillan, London, 1975, v. sp. 108-109 et aussi Jurgen Habermas, *Connaissance et Intérêt*, Gallimard, 1976, chap. XII, *Psychanalyse et théorie de la société*, sp. p. 313.
- C'est-à-dire, en l'occurrence, sur un modèle qui visait à créer des salariés productifs.
11. Meillasoux, Claude, *Femmes, greniers, capitaux*, Paris, Maspero, 1978.

Le salaire ménager: qu'est-ce que c'est?

Ruth-Rose Lizée
professeur de sciences économiques
Université du Québec à Montréal

Les propositions de salaire ménager soulèvent beaucoup d'émotivité. Certains groupes de femmes considèrent que le salaire pour toutes les ménagères est la seule façon de faire reconnaître ce travail, de valoriser celles qui le font et de remettre en cause le rôle ménager supporté surtout par les femmes. D'autres groupes croient que le salaire pour le travail domestique est une façon de perpétuer le rôle de la femme à la maison et donc de la garder isolée et en dehors du marché du travail.

Cependant, lorsqu'on examine des propositions concrètes pour le salaire ménager, on s'aperçoit qu'elles touchent l'ensemble de la situation économique des femmes et l'ensemble des revendications visant un statut d'autonomie et d'égalité économique pour les femmes: congés de maternité, allocations familiales, exemptions (d'impôt) de personnes mariées, garderies gratuites, élimination de la discrimination salariale, etc.

La section A du présent texte traitera des principes sous-jacents aux débats sur le salaire ménager, soit l'insuffisance des revenus des femmes et de leurs enfants, le droit et l'obligation au travail en dehors du foyer et les modes de garde à établir pour les jeunes enfants. La deuxième section du texte discute de trois propositions majeures et trois propositions mineures liées à la notion du salaire ménager; la plus importante de ces propositions est celle qui préconise le paiement d'un salaire aux personnes responsables de jeunes enfants. Le but du texte n'est pas de défendre l'une ou l'autre de ces propositions, mais de les expliquer pour que les groupes de femmes puissent mieux les comprendre et prendre position en connaissance de cause.

A. Les questions fondamentales

1. Un revenu adéquat pour les femmes et les enfants

Notre système économique opère sur le principe que les gens vivent en famille: un homme, une femme et éventuellement des enfants. L'homme doit recevoir un salaire suffisamment élevé pour subvenir aux besoins de ses dépendants. Selon cette optique, le salaire que peut gagner une femme est toujours un revenu d'appoint: ou bien la femme est célibataire (en attendant de se marier) et donc son salaire est destiné aux besoins d'une seule personne ou bien la femme apporte un deuxième revenu pour défrayer les petits "luxes" de la famille.

Or, il suffit de regarder autour de nous pour nous apercevoir que ce modèle de famille, s'il a déjà correspondu à une réalité sociale, s'applique de moins en moins aujourd'hui. Mais il y a plus: ce modèle de famille n'a jamais permis d'éliminer la pauvreté dans des familles dépendantes d'un homme (8.4% des familles dont le chef était un homme avait un revenu inférieur au seuil de la pauvreté en 1977) et encore moins dans celles qui ne pouvaient compter sur un homme (38.0% des familles dont le chef était une femme étaient pauvres en 1979). Parmi les personnes seules, 28.0% des hommes et 43.5% des femmes étaient considérés comme pauvres en 1977 dont la plupart étaient des personnes âgées.¹

La situation économique de la femme est évidemment liée de très près à son rôle de mère: d'une part, il faut s'occuper des enfants et d'autre part, on a besoin d'un revenu plus grand lorsqu'on a des enfants. Comme nous le verrons, la plupart des propositions pour un salaire ménager sont liées à la présence d'enfants et non à l'accomplis-

sement proprement dit des tâches ménagères.

Donc, le premier objectif d'un salaire ménager est d'assurer un revenu adéquat pour les femmes et éventuellement leurs enfants, indépendamment de leur situation familiale et du fait qu'elles exercent ou non un travail en dehors du foyer.

2. Le travail social: un droit - oui! une obligation - ???

Il est clair que l'égalité de la femme passe par son droit absolu d'occuper un emploi sur le marché du travail (ce qu'on appelle un "travail social") sous des conditions décentes et sur un plan d'égalité avec les hommes. L'égalité implique évidemment l'élimination de la discrimination salariale et l'accès égal aux emplois, aux promotions et aux programmes de formation. Elle exige aussi l'élimination du chômage qui pèse plus lourdement sur les femmes que sur les hommes.² Finalement, elle exige que la femme ne soit pas pénalisée lorsqu'elle devient mère, ce qui implique des congés-maternité, des congés-paternité, des heures de travail raccourcies et plus flexibles pour les deux parents, des garderies... Certaines des propositions pour un salaire ménager sont liées de près aux revendications permettant de réconcilier un travail à l'extérieur et la maternité.

Là où il y a divergence d'opinion concernant les diverses propositions pour un salaire ménager, c'est au sujet de l'obligation de la femme de prendre un travail rémunéré quand elle a des enfants (à partir de quel âge?) et quand elle n'en a pas.

Certains groupes féministes considèrent que toutes les femmes ont droit à une compensation pour le travail de ménage accompli et que dans les condi-

tions actuelles, où les seuls emplois disponibles pour beaucoup de femmes sont sous-payés, sans sécurité et très pénibles, les femmes ne devraient pas être obligées d'entrer sur le marché du travail. Pour ces groupes, le salaire ménager est une façon de forcer la société à prendre en charge le travail domestique et de le mettre éventuellement sur un pied d'égalité avec le travail actuellement rémunéré.³ Ces groupes sont d'avis, d'ailleurs, que dans notre société le travail social est avantageux et que les femmes choisiront de l'exercer si elles peuvent le faire sous des conditions décentes.

Pour d'autres groupes, le salaire ménager est une façon d'encourager les femmes à rester isolées chacune chez elle et à ne pas remettre en cause leur statut actuel. Comme nous verrons, cependant, beaucoup de groupes ont une position mitoyenne: les femmes ou les hommes qui s'occupent de jeunes enfants (et quelquefois les femmes âgées) ont droit à un revenu sans qu'elles (ils) soient obligé(e)s d'exercer un travail social.

3. La socialisation du travail domestique et la garde des enfants

Une grande partie de ce qui était autrefois du travail domestique a déjà été socialisée: les vêtements prêts-à-porter, nourriture préparée, appareils ménagers, restaurants, etc. sont des exemples. Nous sommes encore loin, cependant, de la vie communale des kibbutzim en Israël, des cantines de quartier ou des équipes volantes de travail ménager en Chine.

Pour nous, actuellement, la principale question liée à la socialisation du travail domestique concerne la garde des enfants d'âge pré-scolaire. Est-ce préférable pour les enfants que la mère reste à la maison avec eux? Est-ce préférable qu'ils soient dans une garderie organisée? Que penser des solutions mitoyennes comme la garde en milieu familial? Sous quelles conditions pour les enfants et les gardien(ne)s? Comment offrir aux parents un véritable choix sur le plan financier particulièrement? Comme nous verrons, ces questions sont liées de près aux discussions sur le salaire ménager.

B. Diverses propositions pour un salaire ménager

1. Le partage obligatoire du salaire du mari

Cette proposition vise à forcer le mari à reconnaître les services rendus par la femme à l'intérieur du couple et à déculpabiliser la femme du fait qu'elle

ne rapporte pas de l'argent au foyer. Elle a aussi des répercussions importantes lors de la dissolution du mariage (par divorce ou décès) en ce qui concerne le partage des biens accumulés pendant le mariage ainsi que la fixation d'une pension alimentaire éventuelle.

A cause de la complexité de ces questions, nous n'élargirons pas sur cette proposition ici. Le nouveau projet de loi sur la famille proposé au Québec apportera des changements importants dans ce domaine.⁴ Nous ferons remarquer, cependant, que cette proposition n'a pas pour effet d'augmenter le revenu familial, mais plutôt d'assurer une plus grosse part à la femme.

2. Exemption d'impôt pour personnes mariées versus crédits d'impôt

Pour l'année 1979, le gouvernement canadien accorde une exemption d'impôt de \$2320 et le gouvernement québécois \$3700 pour le (la) conjoint(e) d'un(e) contribuable si le revenu du (de la) conjoint(e) n'excède pas un certain montant. L'objectif de cette politique est de laisser une plus grande part du revenu entre les mains du (de la) contribuable lorsqu'il doit subvenir aux besoins de deux personnes que lorsqu'il doit suffire pour une seule personne. Cette politique repose sur une conception familiale du revenu.

Cette politique a été vivement critiquée pour quatre raisons. Premièrement, elle apporte plus aux contribuables à revenu élevé qu'à ceux (celles) qui ont des revenus faibles et paient un faible taux d'impôt. Deuxièmement, elle remet l'argent au (à la) conjoint(e) qui reçoit déjà un revenu et non pas à la personne, généralement la femme, qui n'a pas de revenu et qui justifie l'exemption. Troisièmement, la présence d'une telle exemption constitue une désincitation au travail rémunéré pour la femme puisque son mari paiera alors des impôts plus élevés. Quatrièmement, dans une union de fait, ou un(e) seul(e) des conjoint(e)s a un revenu, il n'y a pas d'exemption de personne mariée; le (la) conjoint(e) sans revenu est, en quelque sorte inexistant(e) pour fins d'impôt.

Le Conseil du statut de la femme (CSF), dans son rapport **Pour les Québécoises: égalité et indépendance**, préconise l'abolition progressive de l'exemption de personne mariée.⁵ Il considère qu'une abolition trop rapide pénaliserait indûment des couples âgés pour qui les habitudes de toute une vie rendent peu possible un travail rémunéré pour la femme.

Le Réseau d'action et d'information pour les femmes (RAIF), dans son **Livre rouge de la condition féminine**, préconise l'abolition immédiate de l'exemption de personne mariée et sa conversion en un crédit d'impôt pour tout adulte. Ceci veut dire que si une personne a peu ou pas de revenu, qu'elle soit mariée, en union de fait, célibataire ou autre, elle recevrait un montant du gouvernement en relation inverse avec son revenu. Le RAIF préconise un montant égal à "la moyenne de l'équivalent en argent de ces déductions fiscales".⁶ Si cette politique était adoptée par les deux paliers de gouvernement, le montant serait de l'ordre de \$600 à \$1000 par année. Les personnes gagnant un revenu bénéficieront ou bien d'une exemption de base comme actuellement ou bien d'un crédit d'impôt (voir définitions). Il faudrait que le montant de crédit reçu soit déterminé de façon à ne pas servir de désincitation au travail.

Cette politique ne serait pas très coûteuse pour le gouvernement parce qu'elle serait largement financée par l'abolition des exemptions de personne mariée. Evidemment, il y aurait un certain coût du fait que certaines personnes auparavant exclues deviendraient éligibles, notamment les conjoint(e)s de fait et certain(e)s célibataires. En ce qui concerne les étudiant(e)s, le même principe s'appliquerait: au lieu de permettre au parent de déduire une exemption, on remettrait l'argent à l'étudiant(e) lui (elle)-même.

Le principal inconvénient de cette politique est le fait que toute personne serait obligée de remplir une formule d'impôt tandis qu'auparavant celles qui n'avaient pas de revenu en étaient exemptées. De plus, l'argent serait reçu en un seul versement au mois d'avril (mai) suivant l'année sans revenu, tandis qu'actuellement, les montants sont étalés au cours de l'année par le biais de déductions à la source réduites.

La proposition d'un crédit d'impôt pour tout adulte est sans doute plus équitable que l'exemption de personne mariée actuelle. Elle vise l'instauration d'une conception individuelle du revenu par opposition à une conception familiale, mais elle est loin d'être une solution aux problèmes des femmes pauvres. De plus, il est à prévoir que les prestations de bien-être social seraient réduites si une telle politique était adoptée comme elles l'ont été lorsque les allocations familiales ont été majorées en 1974.

3. Salaire aux personnes responsables de jeunes enfants

Le CSF préconise le versement "des allocations de disponibilités aux familles ayant des enfants de 0 à 12 ans", ces allocations devant être trois fois plus élevées en cas d'enfants d'âge pré-scolaire.⁷ Cette proposition vise une forme de rémunération pour le travail de garde des enfants. Cependant, le CSF veut que les allocations soient versées à toute famille ayant des jeunes enfants, même si les deux conjoint(e)s travaillent pour qu'elles ne servent pas de désincitation au travail. La famille pourrait s'en servir pour défrayer les coûts de garderie ou d'un(e) gardien(ne). Par ailleurs, le CSF préconise un financement public des garderies et d'autres formes de garde à 40% et un libre choix des parents quant au mode de garde. Le CSF ne précise pas le montant de l'allocation, mais il laisse entendre que cette politique pourrait être financée par l'abolition de l'exemption de personne mariée. On doit supposer alors qu'il s'agit d'un montant de l'ordre de \$1000 à \$2000, c'est-à-dire moins que ce qu'une femme gagnerait au travail et pas assez pour vivre.

Le RAIF, de son côté, propose un revenu garanti "soumis aux 'tests de disponibilité à travailler' prévus par le système, le parentage et le recyclage/formation constituant cependant une raison suffisante pour ne pas travailler, ainsi que l'âge".⁸ Une telle proposition pourrait éventuellement remplacer le bien-être, sauf que les femmes mariées, légalement ou de fait, seraient éligibles indépendamment du niveau de revenu de leurs maris. L'objectif visé est de rendre les femmes vraiment indépendantes de leurs maris et de promouvoir la notion de revenu individuel. Cette politique pourrait avoir l'effet de rendre le bien-être moins stigmatisant puisque la présence même de jeunes enfants serait le critère d'éligibilité. Puisque le RAIF assimile une telle proposition à un revenu minimum garanti, on peut supposer que les prestations seraient de l'ordre de celles accordées actuellement aux assisté(e)s sociaux(ales). Une telle politique risquerait d'avoir une forte désincitation au travail.⁹ Par ailleurs, le RAIF préconise des garderies gratuites et toute une série de mesures pour améliorer la garde en milieu familial afin de permettre un véritable choix.¹⁰

La Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ), de sa part, a adopté la position suivante: "A long terme, lorsque des services de garde gratuits se-

ront accessibles, les parents d'enfants d'âge pré-scolaire qui choisiront de demeurer à la maison pour s'en occuper bénéficieront d'une exemption d'impôt équivalente au coût qu'assumerait l'Etat si ces enfants étaient confiés à des garderies".¹¹ Cet organisme syndical s'inscrit également dans la ligne d'un libre choix quant au mode de garde des enfants et une compensation à la mère qui décide de garder ses propres enfants, mais accorde la priorité aux garderies gratuites.

On peut également assimiler ces propositions à une forme de congé-maternité prolongé. Actuellement, (1980) les mères éligibles reçoivent 60% de leur salaire avec un maximum de \$174 par semaine pendant 15 semaines plus \$240 provenant de la province du Québec. Les travailleuses du secteur public du Québec viennent de gagner la reconnaissance d'un congé-maternité de 20 semaines avec un montant qui se rapproche du plein salaire. Et si le congé-maternité était d'un an? de deux ans? de six ans? Et si les mères qui n'étaient pas sur le marché du travail au moment de leur grossesse étaient éligibles? Et si les pères étaient éligibles? Actuellement, en Suède l'Etat accorde neuf mois de congé-parental avec rémunération à 90% du salaire à chaque famille en recommandant que la mère prenne les 4 mois, le père le deuxième 4 mois et que le dernier mois soit réparti entre les deux parents au cours des trois premiers ans de vie de l'enfant en cas de maladie, etc.¹²

Les propositions de salaire pour responsabilité de jeunes enfants sont relativement coûteuses, cependant. Selon le volume de G.A. Cook, il aurait coûté \$1.21 milliards en 1971 pour payer \$1000 par année à toutes les femmes canadiennes ayant des enfants de moins de six ans et un revenu de travail de moins de \$1000. En dollars de 1979, il aurait coûté \$2.3 milliards pour payer \$1912 par année aux femmes gagnant moins que ce montant.¹³ Des recherches devraient être faites sur le coût des autres propositions.

En somme, cette forme de salaire ménager, soit le paiement d'une allocation aux personnes qui s'occupent d'enfants d'âge pré-scolaire est celle qui est la plus débattue actuellement. On peut identifier les quatre éléments suivants pour déterminer sa propre situation à ce sujet:

- i) Doit-on accorder un salaire à une personne qui s'occupe de jeunes enfants et, si oui, pour combien de temps après la naissance d'un enfant?

- ii) Quel montant doit-on accorder: un supplément au revenu du gagnant principal? un revenu minimum adéquat? l'équivalent de ce que cette personne aurait gagné en travaillant à l'extérieur?
- iii) Doit-on accorder ce salaire à toutes les personnes ou seulement à celles qui en ont besoin (chefs de famille monoparentale et conjoint(e)s de personnes gagnant un revenu insuffisant)? En d'autres mots, devrait-on plutôt fournir ces formes de garde gratuitement? Si le montant n'est pas fourni à tout le monde, il risque de servir de désincitation au travail. Par ailleurs, cette question soulève toute une série de questions sur les formes de garde que la société devait offrir et la façon dont les parents peuvent les contrôler, questions qui ne sont pas du ressort de ce texte.

4. Autres propositions pertinentes

i) accorder un salaire pour les tâches de ménage comme telles

Sans le critère des enfants, il est difficile d'identifier les tâches ménagères d'autant plus que les célibataires qui travaillent doivent faire leur ménage aussi. Cependant, la proposition du CSF s'appliquerait aux personnes qui s'occupent d'handicapés ou de personnes âgées. Celle du RAIF s'appliquerait à ces personnes ainsi qu'aux personnes jugées inaptes au travail pour raisons d'âge.

ii) hausser les allocations familiales

Les allocations familiales sont basées sur une conception individuelle de revenu et visent à assurer un revenu plus adéquat pour les familles avec enfants. Si les allocations familiales couvraient une plus grande part du coût réel du maintien d'un enfant, les mères de famille auraient plus d'autonomie économique et il y aurait moins de pauvreté.¹⁴ Si les allocations étaient suffisamment grandes pour couvrir le coût de garde des enfants, elles pourraient être assimilées au salaire pour responsabilité de jeunes enfants discuté plus haut.

Les exemptions d'impôt pour les enfants et les crédits d'impôt pour enfants ont les mêmes objectifs que les allocations mais visent des contribuables de différents niveaux de revenu (voir définitions).

iii) **permettre la participation des ménager(e)s aux régimes sociaux (assurance-accident, invalidité, régimes des rentes du Québec, etc.)**

Pour une personne qui n'exerce pas un travail rémunéré, il ne suffit pas seulement de rémunérer le travail domestique. Il faut aussi assurer un revenu dans le cas où cette personne deviendrait inapte à faire son travail. Le régime d'assurance-automobile actuellement en vigueur au Québec prévoit une compensation pour le(a) ménager(e) incapable d'assumer ses fonctions à

la suite d'un accident d'automobile malgré que les groupes féministes jugent que la valeur de ce travail a été sous-évaluée.

Le CSF recommande que l'on permette aux "personnes qui demeurent au foyer pour s'occuper d'enfants d'âge préscolaire, d'enfants handicapés et de personnes âgées" de participer au régime d'assurance des accidents du travail et que leur contribution soit versée par l'État.¹⁶ Le RAIF voudrait que toutes les femmes qui travaillent à la maison soient couvertes par ce régime et qu'elles puissent participer directement ou

indirectement au régime des Rentes du Québec (RRQ).¹⁶

Actuellement les femmes qui n'ont jamais exercé un travail rémunéré ont droit aux prestations de sécurité de vieillesse et au supplément de revenu garanti pour un total de \$3654 en 1979, ce qui est inférieur au seuil de pauvreté de \$4860 pour une personne seule établi par Statistique Canada. Une personne seule qui a droit à la rente maximale du RRQ recevrait \$4963.¹⁷ La non-participation ou la participation partielle des femmes aux régimes de pensions publics et privés est une des principales causes de pauvreté au Canada.

Quelques définitions

Exemption ou déduction d'impôt – on permet à un(e) contribuable de déduire certains montants de son revenu avant de calculer l'impôt à payer. Ces montants représentent ce que le gouvernement considère comme revenu minimum essentiel qui ne devrait pas être taxé. Les exemptions ou déductions suivantes sont pertinentes dans le cadre de la discussion du salaire ménager: l'exemption personnelle de base, l'exemption de personne mariée (et d'équivalent de personne mariée pour le premier enfant dans le cas d'une famille monoparentale), les exemptions pour enfants à charge et les déductions de frais de garde (sur production de reçus).

Pour bénéficier de ces exemptions, il faut avoir un revenu et la valeur de l'exemption augmente avec le niveau de revenu.

Crédit d'impôt – montant d'argent qui sert à réduire l'impôt que doit un(e) contribuable. Si l'impôt à payer est moindre que le montant du crédit, le gouvernement lui envoie un chèque.

Comme pour le crédit pour enfant à charge instauré au niveau fédéral en 1979, le gouvernement peut fixer les montants du crédit en fonction inverse du revenu. Les contribuables à revenu faible en reçoivent le plus gros montant et ceux (celles) dont le revenu dépasse un certain niveau peuvent ne rien recevoir.

Allocations – montants envoyés à intervalles réguliers (tous les mois, par exemple, par opposition au crédits qui sont distribués au moment de l'impôt). Les allocations peuvent être imposables (les allocations familiales fédérales sont imposables mais les allocations québécoises ne le sont pas), ce qui veut dire que le gouvernement récupère une partie de ce qu'il a donné aux contribuables à revenu élevé. Néanmoins, plusieurs observateurs considèrent que le gouvernement ne devrait pas payer des allocations à des familles qui ont déjà un revenu suffisant; ils favorisent plutôt des crédits d'impôts.

Revenu garanti – revenu minimum

garanti par le gouvernement. L'assistance sociale est une forme de revenu minimum garanti pour ceux(celles) jugé(e)s inaptes au travail. Dans le cadre d'une politique de revenu minimum garanti, le gouvernement établit un "taux marginal de taxation" qui détermine la part du revenu gagné au travail que la personne conserve en plus du revenu minimum garanti et la part qui retourne au gouvernement. Prenons le cas d'une femme avec un enfant qui reçoit \$411 d'assistance sociale par mois et qui gagne \$100 en plus. Si le taux marginal de taxin est de 40%, elle doit retourner \$40 au gouvernement et elle peut garder \$60 pour un revenu total de \$471. Si le taux marginal de taxation est de 100%, comme c'est le cas au Québec actuellement (à part un montant minimum par mois), elle est obligé de retourner tout le \$100 au gouvernement. Plus le taux marginal de taxation est élevé, moins c'est intéressant pour une personne de tenter de gagner quelque chose pour compléter son revenu d'assistance sociale.

Notes et renvois

1- Chiffres tirés de Statistique Canada, no de cat. 13-207 annuel, **Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1977**, Tableau 83.
2- En 1979, le taux de chômage parmi les femmes canadiennes était de 8,8% comparativement à 6,6% pour les hommes.
3- Voir Silvia Federici, "Salaire contre le travail ménager", pp. 99-108, dans *Collectif L'Insoumise. Le foyer de l'insurrection* (Genève: 1977) ainsi que les remarques du Collectif ici et là dans le volume.

4- Voir Projet de loi 89 déposé le 5 mars 1980 à l'Assemblée nationale du Québec par le ministre de la Justice, M. Marc-André Bédard. (*Le Devoir*, jeudi 6 mars 1980, p. 1). Pour une discussion plus détaillée du droit de la famille, voir *Conseil du Statut de la Femme (CSF). Pour les Québécoises: égalité et indépendance*, (Québec: Editeur officiel, 1978), Chapitre 3 ainsi que les critiques de ce volume par le Réseau d'action et d'information pour les femmes (RAIF), *Le livre rouge de la condition féminine* (Québec: 1979), Chapitre 3.

5- CSF *op. cit.*, recommandation 3-40, pp. 168-175.

6- RAIF, *op. cit.*, recommandation 3-39 b), p. 121.

7- CSF, *op. cit.*, recommandations 3-39 et 3-40, pp. 174-175.

8- RAIF, *op. cit.*, recommandation 3-39 c), p. 122.

9- Actuellement, les prestations d'assistance sociale au Québec ne permettent ni aux personnes seules, ni aux familles d'atteindre le seuil de pauvreté. A titre d'exemple, le seuil de pauvreté pour une personnes seule a été établi à

\$4780 en 1980 et l'aide sociale accordée à une personne jugée inapte au travail était de \$3612. Pour une famille de deux personnes, le seuil de pauvreté était de \$6929 et l'aide sociale de \$4932. Voir Pierre Vincent, "La pauvreté au Québec: une réalité bien difficile à évaluer", *La Presse*, 9 février 1980, p. A10. Une prestation de cette nature sert de désincentivation au travail rémunéré lorsque la personne ne peut pas garder une partie importante de ce qu'elle gagne en sus de la prestation. Même avec le nouveau programme de revenu minimum garanti au Québec, le programme de bien-être social opère de façon à décourager le travail parce qu'il ne permet pas aux personnes de gagner des montants importants sans que leurs prestations d'assistance sociale

soient réduites de presque autant. Il serait possible, cependant, d'établir un programme de salaire pour responsabilité de jeunes enfants sans cet inconvénient.

- 10- RAI, *op. cit.*, pp. 131-145.
- 11- Fédération des travailleurs du Québec, "Politique familiale", déclaration de principe de la FTQ adoptée au 15^e congrès (déc. 77), point 2. f).
- 12- "Neuf mois de congé pour jeunes papas...", *Le Devoir*, le 6 mars, 1978, p. 1.
- 13- Gail C.A. Cook et Mary Eberts, "Politiques en matière de travail", dans Gail C.A. Cook, éditeur, *Pouvoir choisir*, (Ottawa: Statistique Canada et Institut de recherches C.D. Howe, 1976), p. 168. L'estimation pour 1979 tient compte uniquement de la hausse du coût de la

vie et non des changements possibles dans le nombre de femmes qui auraient été éligibles à un tel programme.

- 14- Gilles Beausoleil et Francine Lepage, *La condition économique des femmes au Québec*, Vol. 2, (Québec: Editeur officiel du Québec, 1978). Voir les pages 46-82 pour une évaluation des politiques d'allocations familiales et d'exemptions d'impôt pour enfant à charge.
- 15- CSF, *op. cit.*, recommandation 3-44, p. 176.
- 16- RAI, *op. cit.*, recommandations 3-40 c), d), e), f), g), 3-41 g) et h) et 3-42 a).
- 17- *Bulletin SSQ - 1979* sur les lois sociales, Volume 8, no 1, janvier 1979. Le chiffre pour le seuil de pauvreté est celui de Statistique Canada et il diffère légèrement de celui cité pour le Québec dans la note 9.

La rémunération de la femme au foyer

par Jeannine McNeil, professeur
Ecole des Hautes Etudes Commerciales

La participation de la femme au foyer à la production nationale découle de son rôle dans l'unité de décision économique appelée famille. Il faut entrevoir la famille comme une cellule sociale à l'intérieur de laquelle les participants ont défini chacun leur apport. Une famille où la femme reste au foyer doit être perçue comme ayant une source unique de revenu monétaire, celui du père, mais consommant des biens et services produits par la mère en plus de ceux qui sont achetés. Tous les membres du ménage sont dépendants de cette source de revenu pour le financement des transactions extérieures au ménage.

La division traditionnelle du travail: femme au foyer, et homme à l'extérieur pour assurer le revenu monétaire, n'est pas synonyme de dépendance matérielle de la femme. Cette dépendance n'existe que si l'homme considère le revenu extérieur qu'il gagne comme étant sa propriété exclusive, ce qui n'est pas nécessairement vrai.

La rémunération de la femme au foyer n'est pas monétaire, mais elle est réelle. Nous pouvons l'évaluer grossièrement en calculant les coûts qu'entraînerait la décision de confier son travail à une personne étrangère à la famille. Evaluation imparfaite car pour certaines tâches, la mère n'est pas parfaitement remplaçable; l'éducation des enfants ne peut être confiée à une étrangère et est source de richesse pour la famille. Le revenu ne se limite pas aux sommes d'argent que l'on perçoit. On définit comme revenu tout ce qui contribue à augmenter le pouvoir d'achat d'un particulier. Le travail que l'on accomplit pour soi-même produit

un revenu, si l'on considère que l'argent qui n'est pas dépensé pour effectuer ce travail équivaut à de l'argent gagné. Ses services que l'on se rend à soi-même doivent être considérés comme des revenus au même titre que les revenus monétaires. Si l'on accepte cette définition du revenu, toute femme au foyer reçoit directement un certain revenu, soit sous forme de nourriture, vêtements et logement, etc... achetés à l'extérieur, soit sous forme de services produits et consommés par le ménage.

Donc, la famille reçoit un revenu monétaire pour le travail extérieur au foyer du père, et un revenu imputé pour le travail au foyer de la mère. La somme de ces revenus détermine la source possible de consommation de la famille. La répartition de ce revenu total entre les membres de la famille dépend des désirs de ces derniers. La dépendance des enfants et de la mère à l'égard du père n'existe que si les membres acceptent que le revenu monétaire appartienne exclusivement au père, et qu'ils n'ont aucun droit à ce revenu.

Pour valoriser le travail de la femme au foyer, certains ont proposé de lui imputer une valeur et de l'inclure dans le calcul du produit national brut. D'autres vont plus loin en demandant que cette valeur imputée soit effectivement versée à la femme au foyer par l'Etat sous forme de rémunération.

Il faut se rendre compte que le salaire versé à l'épouse au foyer ne peut être autre chose qu'un paiement de transfert; il ne signifie pas une source accrue de revenu net pour le ménage, ni nécessairement une revalorisation des tâches éducatives et ménagères. Le revenu net de l'unité familiale ne serait pas néces-

sairement accru: le paiement d'un salaire aux femmes au foyer peut nécessiter une augmentation des impôts sur le revenu qui peut causer une baisse du revenu disponible du père, plus importante que le salaire versé à l'épouse.

De plus, le salaire n'entraînera pas nécessairement une revalorisation des tâches éducatives et ménagères, car la fonction est tellement qualitative qu'aucune rémunération monétaire ne peut en fixer la valeur; au contraire, une rémunération trop faible de la femme au foyer pourrait être une source de frustration plus importante que la non-rémunération.

Le problème de la valorisation de la femme au foyer prend sa source dans le comportement de la société vis-à-vis le rôle spécifique des conjoints dans la famille (par exemple, la faible valeur que la société attribue aux tâches ménagères) et dans l'échelle de valeur qui n'accorde de prestige à une personne qu'en fonctions de revenu monétaire qu'elle gagne. Pour valoriser le travail de la femme au foyer, il faudrait:

- chercher à réaliser l'égalité des droits et obligations des conjoints dans les ménages;
- faire connaître la valeur et l'utilité pour la société des tâches ménagères telles que soins et éducation des enfants, soins d'enfants handicapés et de parents âgés, etc...;
- et baser l'échelle de valeur de la société sur les qualités intrinsèques des individus et non sur leur revenu monétaire.

ATELIER 2

La femme et l'argent

Suffit-il d'avoir marié un "bon garçon" (bon mari, bon père, bon travailleur, bon pourvoyeur...) pour être heureuse? D'après une enquête de FAVIC, l'argent est la première cause de discorde dans les ménages (cf **Le Devoir**, 27 août 1977, p. 12)... Qui tient vraiment les cordons de la bourse? La même enquête a révélé que 25% des couples répondants établissaient ensemble le budget familial alors que 60% n'en faisaient pas du tout... La femme mariée qui n'a d'autre revenu que l'allocation familiale et celle que lui donne son mari pour l'entretien de la maison, est-elle "riche" parce qu'elle vit "bien" et que son mari a un "gros" salaire? Quand on est toujours obligée de quêter, même et surtout à son mari, peut-on nier être pauvre? Vivre dans l'aisance n'est pas nécessairement synonyme d'indépendance financière... La femme est-elle aussi bien informée des affaires du ménage qu'elle le devrait? Qu'arriverait-il si demain matin, elle devenait veuve?

Pistes suggérées

- l'argent, source de zizanie, élément de discorde dans le ménage
- budget familial
- argent de poche: pour la femme, pour l'homme, pour les enfants
- les "affaires" du ménage
- les "affaires" du mari
- les "affaires" de l'épouse
- la notion de revenu familial

La femme et l'argent

A une époque où l'on parle ouvertement de sujets aussi délicats que le viol, l'homosexualité ou l'insémination artificielle dans le cadre familial autant que sur la place publique, il semble que le domaine le plus compliqué à aborder soit celui de la finance. Les gouvernements s'acharnent à contrer l'inflation. Les patrons voient leurs employés déclarer la grève pour des questions d'ordre monétaire non réglées. Quant aux familles, les sociologues s'entendent pour dire que l'argent y est une source de discorde beaucoup plus que de contentement.

Alors, puisque l'argent est une arme aussi puissante, il faut en parler, essayer d'en garder le contrôle plutôt que de le laisser nous écraser.

Responsabilité budgétaire

De nombreuses familles connaissent heureusement un sain équilibre dans le domaine du budget familial. Cependant il y a ces autres familles qui ne parviennent pas à boucler le budget à cause de revenus insuffisants, de périodes de chômage ou de grèves. De plus, des pères de famille refusent par ignorance ou par inconscience, de pourvoir adéquatement aux besoins des leurs: l'épouse doit alors bien connaître ses droits pour réclamer son dû. Quant à la femme "gâtée par l'existence" (dont le

mari généreux qui gagne de gros sous assure le confort des siens) mais absolument pas au courant des "affaires" de son mari, son sort n'est pas plus enviable car elle est bien mal préparée à faire face aux coups durs.

Argent: instrument indispensable

En somme, quelle femme peut se dire prête à assumer seule tout le fardeau économique d'une famille si elle est confrontée à la maladie de son mari, à un accident, à un divorce? Pourtant tout ce qui touche à sa famille et à ses biens devrait l'intéresser au plus haut point: revenus, taxes, impôts, dettes, comptes de banque, actes notariés (dont le testament), les hypothèques, la copropriété lors de l'achat d'une maison.

Oui, l'argent est un instrument de la vie industrialisée, qu'il nous faut apprendre à utiliser à bon escient dans tous les domaines car il peut devenir une source de misère tout autant que de confort, une source de zizanie tout autant que de paix et une source de chaos tout autant que de prestige suivant l'usage que l'on en fait.

Constatations

La province du Manitoba est la seule province canadienne à assurer à la fem-

me par la loi, une somme substantielle et régulière remise par son mari.

Seulement 44% des hommes qui ont droit à un fonds de pension lors de leur retraite, ont une clause relative à leur épouse après leur mort.

La femme canadienne devient de plus en plus pauvre à mesure qu'elle vieillit.

Les femmes constituent 75% des personnes vivant sous le niveau de la pauvreté au Canada.

On constate que 55% des femmes ayant de 65 à 69 ans n'ont pas les revenus suffisants pour vivre décemment.

POURQUOI...

Interrogations sur la signification de l'argent pour la femme

La femme sait-elle comment faire fructifier son argent - reçu en héritage ou gagné à la sueur de son front - et administre-t-elle elle-même ses biens propres ou en abandonne-t-elle la gestion à qui sait gagner son amour ou sa confiance?...

Sur quels critères se baser pour choisir son avocat ou son avocate?... son gérant de banque?... son courtier ou sa compagnie d'assurance?

Vaut-il mieux investir sur des immeubles ou à la Bourse?... placer son argent en dépôt garanti, sur hypothèque ou dans un REER?...

Suffit-il d'avoir marié un "bon garçon" - "bon mari" - "bon père" - "bon travailleur" - "bon pourvoyeur" pour être heureuse?

Qui tient vraiment les cordons de la bourse?

L'épouse est-elle suffisamment informée des affaires de son mari et de celles du ménage? Serait-elle en mesure de se débrouiller et de régler elle-même la succession si demain matin elle devenait subitement veuve?

La femme au foyer serait-elle capable de subvenir à ses besoins si ce soir, son mari devenait invalide ou chômeur?

La femme mariée qui n'a d'autre revenu que l'allocation familiale et l'argent que lui donne son conjoint ou pour l'entretien de la maison, est-elle "riche" parce qu'elle vit "bien" et que son mari a un "gros" salaire? Vivre dans l'aisance est-il synonyme d'indépendance financière?

Réponses

Lors du CONGRÈS de la FFQ, nous réfléchirons ensemble sur la signification de l'argent pour la femme et sa part de responsabilité dans l'administration familiale.

C'est June Menzies qui a écrit que la discrimination envers les femmes disparaîtra quand les femmes elles-mêmes se feront reconnaître comme "entité économique" au foyer comme sur le marché du travail.

Ces textes ont été produits par un comité sous la direction de Lawrence Gamache.

ATELIER 3

L'éducation des jeunes filles: courroie de transmission des valeurs traditionnelles?

"A quoi rêvent les jeunes filles?" demandait Montherlant. Dans "notre temps", bien souvent, c'était de devenir secrétaire, infirmière, hôtesse de l'air, coiffeuse... en attendant le Prince charmant! Mais aujourd'hui?... Quelle image d'elles-mêmes et de leur avenir les manuels scolaires de nos fillettes leur proposent-ils? L'orientation scolaire et professionnelle des filles ouvre-t-elle à celles-ci les mêmes horizons qu'à leurs frères? Les institutions dites "de haut savoir" leur ouvrent-elles leurs portes aussi grandes? Toutes leurs portes? Qu'en est-il de l'accès aux moyens de financement des études supérieures? Notre système d'éducation prépare-t-il adéquatement nos enfants au partage des tâches, des droits et des responsabilités?

Pistes suggérées

- sexisme et stéréotypes dans les manuels scolaires
- orientation scolaire et professionnelle
- planification de vie et de carrière pour la jeune fille
- accès aux études supérieures et aux sources de financement

Ma fille... Mon espoir? par Berverly Lopez

Un regard attentif de l'évolution du féminisme au Québec nous permet de constater la conscience nouvelle de la femme. Les femmes se parlent et racontent leurs problèmes, mais elles s'organisent aussi et manifestent leur mécontentement envers une organisation sociale anachronique. Notre parole est devenu "force politique" et nos multiples revendications se discutent aujourd'hui sur la place publique (congé de maternité, services de garde, stéréotypes

sexuels, maternité librement consentie, travail égal, salaire égal, droit au travail, normes minimales d'emploi, droits civils, etc...). La pierre d'achoppement de nos revendications reste cependant l'image traditionnelle de la femme, et l'idée des rôles sociaux. C'est quoi être femme?... et quel est son rôle dans la société? voilà deux questions qui se posent systématiquement et inévitablement lors de nos revendications.

L'image traditionnelle de la

femme: femme-mère; femme-orchestre; femme-bonne à tout faire; femme-docile, douce, fine, belle, est confrontée à l'image pas encore assez structurée, d'une femme-autonome, indépendante affectivement et financièrement de l'homme, femme-de-carrière, femme-femme. Cette nouvelle image entraîne évidemment l'éclatement et la déséxisation des rôles sociaux. Si bien, des féministes ont voulu faire reconnaître, par voie légale, la légitimité des aspirations de

cette "femme innovatrice", il reste que le changement de nos valeurs et de nos attitudes ne paraît pas encore assez évident dans le domaine de l'éducation. Nos jeunes filles songent encore au prince charmant et à une vie "heureuse dans la dépendance", "pendant que le bureau de la main-d'oeuvre féminine du Canada estime qu'en moyenne les jeunes filles présentement aux études secondaires seront sur le marché du travail pendant 25 ou 30 années de leur vie adulte". Si nos filles ne font que verbaliser notre situation, n'y a-t-il pas lieu de s'inquiéter des aspirations qui aujourd'hui sont, de toute évidence, contraignantes et peu réalistes?

Etat de la question:

L'extrait qui suit, tiré du dossier sur "La Femme et la Pauvreté" publié par le Conseil national du bien-être social, en octobre 1979, devait nous permettre de comprendre l'enjeu de la question. Le titre "**Pourquoi les femmes sont-elles pauvres**" vise à identifier les facteurs qui contribuent à perpétuer la pauvreté chez les femmes.

"On parle d'égalité des chances pour les femmes depuis une quinzaine d'années, mais il ne semble pas y avoir eu beaucoup de changements dans la façon dont on éduque garçons et filles. Une synthèse des recherches américaines récentes sur les rôles sexuels, effectuée en 1978, révèle que les attitudes et les attentes des parents varient encore énormément en fonction du sexe de l'enfant. On y fait état d'expériences aux termes desquelles des adultes décrivaient un bébé comme un enfant "grand, fort, actif, agressif et éveillé" lorsqu'on leur avait dit

qu'il s'agissait d'un garçon, tandis que d'autres qualifiaient le bébé des adjectifs "petite, belle, jolie, mignonne, douce, passive et délicate" lorsqu'on leur avait dit qu'il s'agissait d'une fille.

On met l'accent dès la naissance sur des différences fictives entre garçons et filles et on continue de le faire tout au long de l'enfance. On donne aux filles et aux garçons des coupes de cheveux, des vêtements, des chambres et des jouets différents, qu'on considère appropriés à leur sexe. Si on permet aux toutes petites filles de se comporter "comme des garçons", il est très rare qu'on tolère chez les garçons des agissements efféminés. Et les tout petits passent beaucoup de temps devant l'écran de la télévision; ils y trouvent deux fois plus de modèles masculins que de modèles féminins, et on leur présente les filles et les femmes comme des êtres moins agressifs, moins capables et moins constructifs que les garçons et les hommes.

Les psychologues affirment qu'au moment où ils commencent à fréquenter l'école, les garçons et les filles ont déjà subi un conditionnement tel qu'ils sont irrécupérablement différents. Les garçons, plus bruyants, rêvent de devenir explorateurs ou astronautes; les filles s'expriment mieux et veulent devenir des mamans.

S'il arrive qu'un enfant n'ait pas bien intégré son rôle de garçon ou de fille à la maison, il ne tardera pas à le faire lorsqu'il aura commencé l'école. Bien que les petites filles soient aussi fortes que les petits garçons (et plus grandes et plus fortes de 11 à 13 ans), c'est presque toujours aux garçons qu'on confiera les plus gros travaux. Les enfants auront aussi maintes occasions

de voir des femmes (les enseignantes) obéissant aux ordres d'un patron de sexe masculin (le directeur).

Les connaissances qu'on transmet aux enfants à l'école ont généralement pour effet de renforcer ces attitudes stéréotypées. Des études effectuées au Québec et en Ontario sur les manuels en usage dans les écoles primaires et secondaires en 1975 révèlent que plus de deux personnages sur trois sont de sexe masculin. Les quelques femmes qu'on y présente ont habituellement un rôle de second plan: elles regardent les autres agir ou accomplissent les tâches domestiques comme le ménage ou la cuisine. On a tendance aussi à mettre l'accent sur le rôle de ménagère de la femme au foyer, plutôt que sur son rôle primordial d'éducatrice des enfants.

Les pressions qu'exerce le milieu scolaire sur les jeunes filles ne viennent souvent que renforcer d'autres pressions qu'elles ont à subir notamment de la part de parents et d'amis, qui poussent les jeunes filles, dès la puberté, à se comporter d'une façon qui "convient davantage à une jeune femme". Et en Amérique du Nord, si la plupart des parents sont conscients de l'importance de l'éducation, ils encouragent néanmoins beaucoup plus leurs fils à poursuivre leurs études que leurs filles.

Lorsqu'ils achèvent l'école secondaire, garçons et filles envisagent l'avenir de façon très différente. Les garçons qui ont participé à l'étude de 1977, à Ottawa, se préoccupaient davantage de leur avenir à la fin de l'école secondaire. Sans avoir choisi une carrière ou un métier précis, la plupart d'entre eux avaient cerné les domaines qui les intéressaient et se proposaient de poursuivre un programme nécessaire.

Le cheminement des filles différait beaucoup de celui des garçons. De la 9^e à la 11^e année, plusieurs d'entre elles avaient abandonné des projets d'avenir plus ambitieux parce qu'elles n'aimaient pas l'école ou craignaient l'université. La plupart des filles avaient déjà choisi un métier "féminin" ne nécessitant pas une formation poussée (les soins infirmiers ou d'autres secteurs semi-professionnels dans le domaine de la santé, la puériculture, le secrétariat et d'autres emplois de bureau, par exemple). Si une minorité assez importante de filles accordaient autant d'importance à leur carrière qu'à leurs relations personnelles, la majorité d'entre elles se voyaient d'abord comme de futures épouses et mères, et prévoyaient demeurer au foyer pour y élever leurs enfants.

La crainte de ne pas se marier constituait la plus grande inquiétude de ces jeunes filles. L'intervieweur interprétait comme suit l'ambivalence et

l'incertitude des filles face à l'avenir: "Je veux d'abord et avant tout me marier et avoir des enfants; mais puisque je ne suis pas certaine de réussir, il vaudrait mieux me trouver un emploi aussi".

Il nous est facile de constater que dans l'évolution d'une femme, le mariage et la carrière se présentent comme des choix qui s'excluent. Pourquoi nos filles n'arrivent-elles à voir dans ces deux modes de réalisation de soi, qu'une seule option "valable" (celle du mariage)? D'après l'étude "L'Accès à l'Éducation pour les Femmes du Québec" (CSF), il semblerait que les femmes "après la période de maternité... cherchent à retrouver une identité sociale et une certaine autonomie, mais doivent surmonter leur isolement, leur décalage par rapport aux exigences de l'emploi, la discrimination fondée sur le sexe ou sur l'âge..." Devant cette réalité, l'avenir que nous réservons à nos jeunes? Est-ce l'orientation des

filles qui fait défaut? Est-ce le "système éducatif" Sommes-nous responsables de cet état de fait? Quelle est l'issue désirable? ... possible?

Comment devons-nous éduquer nos jeunes, pour que les filles deviennent ces femmes autonomes, créatrices et critiques que nous voulons être, dans une société ouverte...? Comment faire pour que les jeunes filles ne soient pas le pâle reflet de nos intentions mais plutôt l'espoir de nos courageuses aspirations? A vous la parole...

Beverly Lopez

Bibliographie

LA FEMME ET LA PAUVRETÉ, rapport du Conseil national du bien-être social, octobre 1979.
L'ACCÈS À L'ÉDUCATION POUR LES FEMMES DU QUÉBEC, rapport du Conseil du statut de la femme, décembre 1976.
POUR LES QUÉBÉCOISES: ÉGALITÉ ET INDÉPENDANCE, octobre 1978.
ÉVALUATION DU PROJET VIRE-VIE, rapport final préparé par Danielle Riverin-Simard et al. INRS-Education, juin 1978.
LES FEMMES INNOVATRICES, Carrisse C. et Dumazedier J. Seuil, Paris, 1975.

Suggestion d'action:

Où sont nos "modèles de rôles"?

Il est recommandé conjointement

- au Conseil du statut de la femme et
- au Bureau de la condition de la femme au travail de collaborer à la rédaction et la publication d'une série de brochures contenant la "biographie" de Québécoises
- ayant joué un rôle de pionnières (dans quelque domaine que ce soit)
- remplissant des fonctions administratives à un niveau supérieur
- occupant un emploi dit "non-traditionnel" dans le but de
- fournir des "modèles de rôles" aux étudiantes et aux autres femmes sur le marché du travail
- faire profiter les plus jeunes de l'expérience de leurs aînées
- de transmettre les conseils, suggestions et "trucs" de chacune des personnes interviewées aux femmes qui veulent faire carrière.

ATELIER 4

L'éducation des femmes adultes: une porte ouverte sur l'avenir?

"La vie commence à quarante ans!" Mais c'est souvent à cet âge-là que les femmes ressentent "l'indicible malaise" qui les fait s'interroger sur leur propre raison d'être et sur leur avenir: quoi faire, maintenant que les enfants sont élevés?... La maison paraît trop grande et les journées, trop longues, mais déménager dans un appartement plus petit ne résoudra pas le problème! Que fait la société pour la femme de quarante ans? Cette dernière a-t-elle des besoins particuliers? Quels sont-ils? Le retour aux études est-il toujours possible?

Pistes suggérées

- planification de vie et de carrière pour la femme adulte
- formation, perfectionnement et recyclage
- orientation professionnelle
- moyens de financement d'un éventuel retour aux études
- le bénévolat, comme tremplin à une carrière rémunérée

L'éducation des femmes adultes: une porte ouverte sur l'avenir

Parler de cité éducative ouverte à tous, c'est ne rien dire si on n'invente pas les outils et les services spécifiques qui permettront à la moitié de ses habitants d'avoir les mêmes droits que l'autre moitié.
(Quand maman reprend son sac d'école, par Suzanne Dumont-Henry et Michèle Jean).

Atelier préparé par
Suzanne Dumont-Henry
et Christiane Bacave,
conseillères en formation
Service d'éducation des adultes
Cégep Bois-de-Boulogne

I. L'éducation: un droit pour tous

Il est ironique de constater que dans notre société, l'éducation des jeunes est considérée comme un droit, et celle des adultes comme privilège. Le principe de rentabilité régissant le financement des cours d'éducation des adultes suppose que la majorité des gens qui ont le plus besoin de parfaire leur scolarité sont ceux qui peuvent le moins se le permettre et, partant, en bénéficier.

Janet Willis

L'accessibilité de l'éducation des adultes

Extrait du
Résumé du mémoire:
L'accès à l'éducation
pour les femmes du Québec

Le troisième chapitre du mémoire du CSF donne un aperçu des principaux

aspects du système d'enseignement qui peuvent faire obstacle à la formation des femmes, tant au plan du type d'études qu'elles entreprennent, qu'à celui de la durée ou encore de la reprise de ces études après une interruption prolongée due au travail professionnel ou familial. Des lacunes sérieuses et parfois même des possibilités flagrantes de discrimination apparaissent aux différentes étapes de l'insertion des femmes dans le système éducatif actuel.

Le matériel d'information scolaire et professionnelle (brochures, dépliants, répertoires, etc...) laisse souvent entendre d'une manière ou d'une autre qu'une occupation particulière convient plutôt aux hommes qu'aux femmes ou vice versa. Certains instruments de mesure des intérêts professionnels transposent les réponses des candidats féminins sur un éventail réduit d'occupations. En général, les services d'orientation et d'information n'ont jusqu'à date jamais considéré la situation de la femme et son évolution comme facteur pertinent dans la démarche d'orientation des filles, ou ne l'ont pas inséré de façon concrète dans leurs interventions.

Au niveau du processus d'admission à certains programmes professionnels, il arrive qu'on ne se cache pas de donner la priorité aux candidats masculins. Les inscriptions contrôlées par les conseillers des centres de main-d'œuvre sont particulièrement sujettes à ce genre de traitement.

Les conditions matérielles dans lesquelles on offre les services éducatifs défavorisent encore les femmes, surtout celles qui ont des responsabilités familiales: les horaires n'ont pas la flexibilité voulue, le choix de programmes à temps partiel est très limité et les services de garde n'existent à peu près pas.

Sur le plan financier, les femmes, déjà plus pauvres, sont encore davantage défavorisées par l'absence d'aide aux études à temps partiel qui représentent souvent la seule formule possible pour elles. De plus, dans le cas des programmes de formation de la main-d'œuvre, les allocations ne sont disponibles qu'aux personnes qui sont déjà sur le marché du travail. L'expérience des femmes au foyer ou des travailleuses bénévoles n'est aucunement reconnue.

Ces conditions matérielles et financières se dramatisent en un problème inéluctable pour les femmes seules, chefs de famille, dont près de 40% vivent de l'aide sociale. En effet, elles se voient forcées de sacrifier ce revenu vital, de le remplacer par une dette (prêt étudiant) et de s'engager dans des études à temps plein pour y avoir droit.

II. De trop nombreux obstacles

(extraits d'un article de Janet Willis, coordonnatrice du Canadian Committee on Learning Opportunities for Women).

Le principal obstacle au perfectionnement scolaire des femmes est l'idée

qu'elles se font d'elles-mêmes. Les femmes qui ont passé des années à la maison, ou en dehors du réseau d'enseignement officiel, pensent souvent qu'il leur est impossible de s'instruire. En outre, elles croient fréquemment qu'elles n'ont pas le droit de consacrer du temps ou de l'argent (qui autrement serait affecté aux besoins de la famille) à leur propre éducation. Rares sont nos établissements d'enseignement qui offrent aux femmes un endroit, un "centre" où elles puissent se sentir à l'aise et détendues, auquel elles puissent recourir pour suivre des cours de base de courte durée et d'accès facile, et où elles puissent obtenir encouragement et appui pour amorcer cette première phase nécessaire. Plus rares encore sont les établissements qui s'efforcent de recourir à l'action directe, c'est-à-dire qui essaient de rejoindre les femmes là où elles sont, chez elles ou dans un secteur quelconque de la communauté.

De nombreuses autres barrières importantes entravent les tentatives des femmes de parfaire leur formation scolaire.

Premièrement, la plupart des cours offerts aux femmes se donnent à des heures et dans des endroits qui ne leur conviennent pas. Peu d'établissements s'efforcent d'offrir aux femmes des programmes ou services à temps partiel à des heures (durant la journée lorsque les enfants sont à l'école) et dans des endroits qui leur conviennent (endroits situés dans le voisinage, faciles d'accès et non menaçants).

En second lieu, il y a le problème constant de la garde des enfants. Il existe depuis si longtemps et on a si peu fait pour le régler que nous avons tendance à ne pas en faire grand cas. Mais il s'agit d'un obstacle sérieux empêchant l'accès des femmes à l'enseignement. Peu de nos établissements assurent des services de garderie, et presque jamais en assurent-ils aux étudiants à temps partiel¹.

Deux autres obstacles demeurent encore. L'un est financier. La plupart des femmes ne peuvent s'offrir le luxe de suivre les cours réguliers sanctionnés, par des crédits qui sont donnés par les établissements d'enseignement, car pratiquement tous ces cours sont dispensés selon un principe de rentabilité. L'insuffisance de revenu des femmes est très souvent réelle, mais tient parfois à une impression. Comme on l'a mentionné ci-dessus, nombre de femmes qui ont passé des années au foyer ne croient pas qu'elles ont le droit d'utiliser le revenu familial pour s'instrui-

re. Cette répugnance, avons-nous constaté, se retrouve parmi toutes les catégories de revenus.

Janet Willis

III. Une orientation et des choix répondant vraiment aux besoins

Il ne suffit pas de préciser "Ces cours sont ouverts aux hommes et aux femmes". Les femmes doivent être incitées de façon concrète à s'en prévaloir.

Les cours les plus nécessaires aux femmes sont ceux qui améliorent l'idée qu'elles se font d'elles-mêmes et qui conduisent à un emploi. Les cours dont les femmes déploreraient le plus l'absence étaient ceux de recyclage, de réintégration ou de développement des aptitudes sociales.

Combien de nos établissements font un effort sérieux pour fournir aux femmes ce genre de service d'enseignement? La grande majorité des programmes d'enseignement qui sont présentés aux Canadiennes sont des cours "futiles" qui ne répondent pas aux besoins de recyclage des femmes. Et lorsqu'ils y répondent, comme on l'a mentionné plus haut, ils tendent toujours à être axés sur les carrières mal rémunérées traditionnellement dévolues aux femmes.

Janet Willis

IV. Les acquis non-scolaires: un bagage qui ne doit pas être ignoré

Les établissements d'enseignement devraient tenir compte de l'expérience acquise par les femmes au fil de leur vie et établir des équivalences à l'égard des antécédents scolaires requis. Une femme qui a passé des années à la maison en a sûrement tiré quelque chose. De même, l'enrichissement qui découle du travail bénévole est extrêmement positif et on devrait étudier la possibilité de créer.

Janet Willis

V. Les ressources existantes

Services offerts par les centres de main-d'oeuvre du Canada

- Aide d'un conseiller en orientation ou d'un agent de placement
- Placement
- Méthode de recherche d'emploi
- Formation: en institution (école, cegep) en industrie (stage)
- Formation préparatoire à l'emploi (FPE)

- Programmes d'extension des services de la main d'oeuvre (exemple: Jonathan à Québec, L'Enjeu à Montréal)
- Allocations de formation
- Création d'emplois

Services offerts par les commissions scolaires

- Évaluation des besoins, des possibilités, des goûts
- Orientation
- Cours professionnels et généraux
- Information sur tous les cours et programmes d'apprentissage de la région desservie
- Information sur les services offerts par les groupes sociaux et organismes:
 - OVEPS (organismes volontaires d'éducation populaire)
 - AFEAS, CLSC (Centre local de services communautaires)
 - Fédération des Femmes du Québec
 - Coopératives, syndicats, YWCA, etc.

Endroits où se donne le programme Nouveau Départ

Commissions scolaires

C.S.R. du Saguenay
 C.S.R. Lapointe
 C.S.R. Carignan
 C.S.R. Lavérendrye
 C.S.R. Le Gardeur
 C.S.R. Lignery
 C.S.R. Mille-Iles
 C.S.R. Rouyn Noranda
 C.S.R. St-François
 C.S.R. St-Jérôme
 C.S.R. Henri-Bourassa
 C.S.R. Bois-Francs

Collèges - Universités

Université du Québec, Hull
 Cegep André Laurendeau
 Cegep Limoilou
 Cegep Edouard Montpetit
 Collège régional Bourg-Chemin
 Cegep Bourg-Chemin
 Cegep St-Jean sur Richelieu
 Cegep de Shawinigan
 Cegep de Trois-Rivières
 Cegep Bois-de-Boulognes

Organismes

AFEAS, Plessisville
 YWCA, Montréal
 YWCA, Québec

Endroits où se donne le programme Femmes vivantes

C.S.R. Carignan
C.S.R. Chambly
C.S.R. Chapais-Chibougamau
C.S.R. Chomedey de Laval
C.S.R. des Laurentides

Commission
des écoles
catholiques de
Québec (CECQ)

Commission
des écoles
catholiques de
Montréal
(CECM)

C.S.R. des Manoirs
C.S.R. du Rivage
C.S.R. Honoré-Mercier
C.S.R. Jérôme Le Royer
C.S.R. Le Gardeur
C.S.R. Louis-Hénon
C.S.R. Mauricie
C.S.R. Mille-Iles
C.S.R. Pascal Taché
C.S.R. Provencher
C.S.R. Yamaska

Autres programmes

Femmes Nouvelles: C.S.R. Lac St-Jean
Laval au féminin: C.S.R. Les Écores
Nouvel Horizon: C.S.R. Lakeshore

Retour: Baldwin-Cartier
Fer de lance: Cégep Limoilou
Jonathan: Sherbrooke
Formation préparatoire à l'emploi
(FPE): Québec
CECQ - CECM

Le programme REPARTIR un modèle d'encadrement adéquat pour la femme qui revient aux études.*

(extrait d'un article de Suzanne Dumont-Henry et Michèle Jean intitulé: Quand maman reprend son sac d'école).

* Des programmes semblables existent dans d'autres Cégeps de la province.

● Le programme

La philosophie de base de REPARTIR en fait un programme de transition: permettre aux femmes d'effectuer un retour aux études en recevant, dans les premiers mois, un "encadrement" et

un soutien qui faciliteront par la suite leur intégration progressive aux cours dits réguliers offerts le jour, aux jeunes, ou le soir, aux adultes.

Répondre aux besoins spécifiques des femmes veut dire:

1. Leur offrir un horaire de jour concentré sur une ou deux journées. Les femmes peuvent ainsi limiter leurs déplacements et être au foyer aux heures où la famille nécessite leur présence.
2. Leur offrir des choix de cours assez variés pour leur permettre de s'orienter dans l'option de leur choix. Ces cours font partie du programme qui mène au DEC (diplôme d'études collégiales - programme d'études créditées). Ils répondent aux mêmes normes et aux mêmes exigences que tous les cours offerts par le CEGEP.
3. Parmi ces cours, une importance particulière est accordée au cours de méthodologie du travail intellectuel. Ce cours que nous avons rendu obligatoire pour cette clientèle leur permet de se dérouiller, de se remettre à jour sur les méthodes de travail qu'exige un retour aux études et élimine une grande part de leur anxiété. Les principaux thèmes abordés sont: la prise de note, les résumés de lecture, l'utilisation de la bibliothèque, la planification des horaires d'études, le travail de recherche, etc.
4. Le choix des professeurs est également très important. Ceux-ci doivent comprendre les difficultés que suppose un retour aux études. Ils doivent être capables de flexibilité, de disponibilité et d'adaptation aux attentes de cette catégorie d'adultes.

● Encadrement et soutien

Mais il ne suffit pas d'offrir des cours aux femmes à des heures qui leur conviennent et par des professeurs bien disposés pour répondre à leurs besoins spécifiques. Encore faut-il qu'elles puissent vivre ce retour aux études dans une atmosphère confortable non menaçante, dans un milieu où elles reçoivent l'aide et le soutien indispensable au moment opportun. S'inscrire à des cours est une chose, vivre et mener à bonne fin une session en est une autre. REPARTIR se soucie donc de leur offrir un encadrement individuel et de groupe tout au long de leur démarche. L'objectif de cet encadrement est de les aider à faire face aux problèmes qui

pourraient surgir en ce qui concerne leur vie familiale, leurs études et leur intégration au groupe-classe.

L'encadrement individuel est assuré en grande partie par l'aide pédagogique individuel. Toutes les candidates le rencontrent au moment de leur inscription. Elles reçoivent alors l'aide nécessaire pour faire des choix de cours pertinents par rapport à leur projet individuel. Chacun des dossiers est étudié en tenant compte non seulement de leurs études antérieures mais également de leur expérience de vie. L'API (l'aide pédagogique individuel) est également à leur service tout au long de leur cheminement. Il peut être assisté dans ce travail par les deux coordonnatrices du programme REPARTIR et, à l'occasion, par les professeurs.

L'"encadrement" de groupe prend deux formes dans le programme REPARTIR. Il y a d'abord le conseiller d'un groupe d'élèves. En effet, les élèves sont regroupées en petites équipes fixes qui se rencontrent régulièrement au cours de la session. Les petits groupes sont animés par les coordonnatrices et le professeur qui joue un rôle de conseiller. Ces rencontres sont l'occasion d'échanges de vues sur leurs difficultés familiales ou scolaires.

Il y a également des rencontres générales avec les coordonnatrices et l'API. Une première rencontre a lieu avant le début du cours et a une fonction d'accueil. Une ou deux autres rencontres ont lieu en cours de session; elles permettent de donner de l'information sur le programme et sur les débouchés, de présenter les futurs cours du programme, de recueillir les suggestions des élèves à ce sujet et enfin de répondre à leurs questions.

Ces différentes rencontres (petit groupe - grand groupe) sont autant d'occasions où les femmes reçoivent le soutien indispensable pour assurer le succès de leur retour aux études et de moyens de repérer les problèmes qui pourraient susciter découragement et abandons.

● Écoutons-les parler:

"Les femmes à l'intérieur de REPARTIR ont énormément de chance car elles sont encadrées pour leur premier pas au Cégep et dans le travail qu'elles ont à faire".

"Nous avons beaucoup d'attention et tout est planifié pour nous faciliter le travail".

"J'apprécie beaucoup l'occasion qui m'est offerte d'étudier à mon propre rythme".

"C'est très important pour une femme qui retourne aux études de savoir qu'elle peut recevoir de l'aide - ce service est fantastique".

"La compréhension des professeurs ainsi que l'encadrement reçus m'ont permis de terminer cette session avec plaisir et surtout m'encouragent à continuer l'an prochain".

● Conclusion

Nous croyons que l'expérience RE-PARTIR prouve qu'il est possible de

répondre aux besoins spécifiques de la femme qui veut revenir aux études.

Nous pouvons extrapoler et dire que l'éducation des adultes devrait être ouverte "de cette façon" à toutes les femmes. Il est facile de répondre que tous les services éducatifs sont ouverts à tous les adultes alors que, concrètement, ce système a surtout été pensé en fonction de ceux qui sont déjà sur le marché du travail et qui ont déjà maîtrisé une foule d'apprentissages menaçants pour les femmes demeurées à la maison.

Autant par ses modèles, que par ses services et ses contenus, l'éducation des adultes n'est pas faite pour la femme qui vient très souvent n'y chercher que des attestations d'études qui ne la mèneront jamais nulle part.

Parler de cité éducative ouverte à tous, c'est ne rien dire si on n'invente pas les outils et les services spécifiques qui permettront à la moitié de ses habitants d'avoir les mêmes droits que l'autre moitié.

Cet article a paru dans la revue *Les Cahiers de la femme*, automne 1978, volume 1, numéro 1.

Recommandations

A- Recommandations extraites du document:

Pour les Québécoises: égalité ou indépendance

QUE le ministère de l'Éducation favorise, dans toutes les régions, l'expansion de programmes destinés à aider les femmes au foyer à vivre la transition vers les études, le travail ou toute autre forme de participation sociale, et qu'il accorde un plus grand soutien financier et technique aux organismes volontaires d'éducation populaire qui complètent ce travail d'animation et d'information.

QUE le ministère de l'Éducation augmente les budgets des Services éducatifs d'aide personnelle et d'animation communautaire afin qu'ils puissent consacrer une partie de leurs efforts à rejoindre les femmes spécialement celles qui sont au foyer, en vue de les aider à identifier leurs besoins de formation et à faciliter leur retour aux études.

QUE le ministère de l'Éducation, afin de faciliter aux femmes qui le désirent le retour aux études ou l'acquisition d'une compétence professionnelle, incite les établissements d'enseignement

- à créer des services d'accueil et de soutien pédagogique adaptés au besoin de cette clientèle particulière;
- à abolir les limites d'âges pour l'accès à la formation;

- à rendre tous les programmes accessibles à temps partiel comme à temps plein;
- à permettre une plus grande flexibilité des horaires;
- à reconnaître l'acquis réalisé hors du système d'enseignement comme équivalent à une formation générale;
- à reconnaître l'expérience de travail au foyer et de travail bénévole dans les domaines connexes à certains cours et programmes, en rendant ces derniers accessibles aux étudiants adultes sans exiger les pré-requis académiques normalement exigés pour les étudiants réguliers;
- à informer adéquatement les candidates sur les débouchés du marché du travail.

QUE le ministère de l'Éducation

- réduise les frais de scolarité des étudiants secondaires et collégiales à une somme nominale variant selon le nombre de cours suivis, pour les étudiants à temps partiel comme à temps plein;
- établisse un régime de prêts et bourses pour les étudiants à temps partiel et considère les groupes suivants comme clientèles prioritaires pour les premières étapes d'application de ce régime:
 - personnes en situation de divor-

- personnes qui entreprennent un recyclage de leur formation professionnelle;

- étudie les moyens d'améliorer les services d'avances de fonds offerts par les établissements d'enseignement aux étudiants soutiens de famille qui attendent le versement d'un prêt ou d'une bourse du ministère de l'Éducation.

QUE le ministère des Affaires sociales continue de verser des prestations d'aide sociale aux chefs de famille monoparentale qui reçoivent un prêt du ministère de l'Éducation pour poursuivre des études, de façon à ce qu'ils ne subissent pas de pertes de revenu ou de services.

B- Recommandations des responsables de l'atelier

1. Que le ministère de l'Éducation encourage les initiatives hors-réseau afin de permettre aux femmes regroupées d'élaborer et de réaliser leurs propres projets de formation;
2. Que les programmes de formation professionnelle soient véritablement ouverts aux femmes, c'est-à-dire qu'il n'y ait pas à leur endroit de discrimination quant aux critères de sélection et au choix des orientations et qu'elles ne soient pas pénalisées financièrement à la suite de leur inscription à ces programmes.

ATELIER 5

La femme et la loi: deux poids, deux mesures?

La loi de l'impôt est-elle pour ou contre les femmes? Les femmes ont-elles une pleine capacité juridique? Ont-elles le même accès que les hommes au crédit à la consommation? Peuvent-elles - doivent-elles - faire un testament? Ont-elles droit au régime de retraite du gouvernement? Devraient-elles souscrire à un régime enregistré d'épargne-retraite? à un programme d'assurance-vie?

Quel type de contrat de mariage est le plus avantageux pour la femme? Dans l'optique d'une égalité à part entière des deux conjoints et d'un partage égal des devoirs et des responsabilités, le contrat de mariage doit-il absolument avantager l'un ou l'autre des époux? Le contrat de mariage traditionnel correspond-il aux besoins du couple moderne? Y a-t-il moyen sur le plan juridique, de le modifier en profondeur, de façon à ce qu'il soit plus réaliste et plus orienté vers l'immédiat du "terrible quotidien"? Peut-on aller jusqu'à un contrat "renouvelable" au gré des conjoints, après - disons - une période de cinq ans, sept ou dix ans?

Pistes suggérées

- accessibilité au crédit et capacité juridique de la femme mariée
- régimes de rentes du gouvernement:
 - a) Régie des rentes du Québec
 - b) Régime enregistré d'épargne retraite (REER)
- la femme et l'impôt
- contrat de mariage: .
 - a) contenu b) durée
- épouse collaboratrice de son mari dans une entreprise familiale
- la femme et l'assurance-vie

Document de réflexion pour l'atelier sur la femme et la loi (fiscalité)

par Ginette Busque et Chantal Leduc, du YWCA de Montréal

Afin de permettre aux femmes d'avoir un meilleur statut économique, quels que soient leur état civil, leur occupation, leur âge, il nous a paru nécessaire de scruter les failles du système actuel de perception des impôts. Ne sommes-nous pas désireuses de faire reconnaître notre apport économique en tant qu'éducatrices de citoyens, de collaboratrices à l'entreprise familiale, ou encore d'être moins dépendantes et à la merci du pourvoyeur?

Par certains changements au niveau de la loi sur l'impôt, les femmes pourraient devenir plus "égales et indépendantes".

Nous proposons aux participantes du congrès de se pencher sur un formulaire de déclaration d'impôt, et de se poser les questions suivantes:

1- Pourquoi le contribuable ne pourrait-il pas déduire les frais d'une gardienne quand la femme retourne aux études pour se recycler?

2- Pourquoi le conjoint ne peut-il pas déduire les frais de scolarité du conjoint qui est aux études?

Ces deux mesures diminueraient le fardeau fiscal des maris qui paient des études à leur épouse; ceux-ci seraient plus enclins à contribuer s'il y avait moins de faux frais tout en rendant la femme plus autonome éventuellement.

3- Vous remarquerez qu'une personne mariée (un des deux conjoints seulement, celui qui a "la charge") déduit \$3600 au provincial (ligne 97 de la déclaration) et entre \$2320 et \$2750 au fédéral (ligne 42). Ce montant ne pourrait-il pas revenir, en partie du moins, à l'autre conjoint sous forme de crédit d'impôt? Ce crédit pourrait selon les besoins de chacune servir à défrayer les coûts d'une gardienne, d'un régime des rentes, d'épargne-retraite ou encore d'études. La personne bénéficiaire pourrait

répartir chaque année ce montant selon ses besoins.

Cela serait un autre pas pour l'aider à revenir sur le marché du travail (sans avoir à dépendre de la bonne volonté de son mari) ou de s'assurer un minimum de sécurité sociale.

4- Est-ce qu'il n'y aurait pas moyen aussi de déduire certains frais encourus lors d'un engagement bénévole?

5- Il y a aussi toute la question de la femme collaboratrice du mari qu'il serait nécessaire de rappeler. Ne pourrait-elle pas se faire reconnaître un salaire et profiter ainsi d'avantages sociaux?

Vous ou votre conjoint, remplissez une déclaration d'impôt. L'art de la remplir consiste à savoir déduire et transférer. Si vous remarquez d'autres lacunes, n'hésitez pas à nous les communiquer le plus tôt possible avant le congrès afin d'en faire profiter les participantes.

Conclusion du document de travail sur la femme dans le régime d'impôt sur le revenu des particuliers rédigé par Louise Dulude

Ce document a été publié par le CCCSF en avril 1976.

Notre régime fiscal actuel tient peu compte de l'évolution de notre société au cours des cinquante dernières années. Il prend encore pour acquis que les hommes travaillent et subviennent aux besoins de leur famille, que les femmes restent à la maison à partir du moment où elles se marient, que tous les couples ont des enfants et que les mariages durent éternellement.

La seule concession faite à la vie moderne a trait aux frais de garde d'enfants, que les mères peuvent maintenant déduire en partie de leur salaire. Malheureusement, dans sa forme actuelle cette déduction avantage surtout les femmes à revenu élevé. On devrait la remplacer par un crédit d'impôt qui profiterait également à tous les contribuables quel que soit leur revenu. Comme plusieurs femmes rapportent que leur gardienne refuse de leur donner des reçus, et comme toutes les familles où les deux parents travaillent à l'extérieur ont des dépenses additionnelles, ce crédit pour frais de garde d'enfants devrait être accordé sans reçu à tous les couples où les deux parents travaillent au dehors tout en élevant de jeunes enfants.

La déduction pour frais de garde d'enfants mise à part, on jurerait que rien n'a changé depuis le début du siècle. Dès qu'un homme se marie, on lui accorde des exemptions fiscales et d'autres avantages fondés sur l'hypothèse qu'une femme "à charge" est un lourd fardeau financier. En réalité, l'épouse qui travaille au foyer est loin d'être une

personne à charge puisqu'elle rend des services essentiels qui compensent largement ce qu'il en coûte pour la faire vivre. De plus, la perte de ces avantages par le mari lorsque la femme va travailler en dehors du foyer a pour effet de décourager les épouses de se chercher un travail rémunéré.

On devrait abolir l'"exemption de marié(e)" ainsi que toutes les nouvelles dispositions permettant le transfert de certaines déductions entre les époux. Les revenus additionnels découlant de ces abrogations devraient être consacrés aux enfants, qui sont véritablement à la charge de leurs parents. Les dispositions actuelles à l'égard des enfants sont inadéquates et injustes. L'exemption fiscale profite plus aux riches qu'aux pauvres, alors que les allocations familiales sont tellement insuffisantes que plusieurs mères à faible revenu se voient obligées de travailler à l'extérieur contre leur gré. Les exemptions pour enfants à charge devraient être abolies et les revenus ainsi épargnés devraient servir à accroître les allocations familiales imposables.

La Loi de l'impôt est également injuste à l'égard des femmes collaboratrices de leur mari dans une entreprise non incorporée. En plus de décourager ces maris de verser un salaire à leur épouse, le régime fiscal les empêche souvent de le faire en rendant ce geste trop coûteux. Ces dispositions discriminatoires devraient être abrogées, de même que les règles injustes qui permettent au ministre d'attribuer le re-

venu de société de la femme à son mari.

D'autres dispositions de la Loi de l'impôt ont aussi des répercussions fâcheuses sur la vie des femmes. Par exemple, une femme sur le point de se divorcer pourrait bien préférer recevoir un montant global de son mari plutôt qu'une pension à paiements périodiques. Le paiement d'une somme globale la rendrait plus indépendante et l'aiderait mieux à réorganiser sa vie. En n'admettant pas la déduction des paiements globaux, la loi décourage les maris d'accepter de tels règlements. On devrait changer cette situation au plus tôt.

La situation des femmes pauvres est la moins enviable de toutes. Notre régime fiscal est conçu de telle façon que ces femmes ou leur mari doivent souvent payer des impôts sur des revenus qui n'atteignent même pas le seuil de pauvreté. Il faudrait mettre fin à cette injustice, et trouver d'autres moyens de le faire qu'en relevant le niveau des exemptions, ce qui avantagerait beaucoup plus les riches que les pauvres.

De façon générale, il faudrait réexaminer les hypothèses qui sous-tendent notre régime fiscal. Ceci veut dire qu'il faudrait réévaluer les rôles respectifs de l'homme et de la femme à l'intérieur du mariage, devenir plus conscient des besoins financiers des femmes et des changements qui s'opèrent dans leurs modes de vie, et examiner de plus près le rôle et la responsabilité du gouvernement à l'égard du soin et de l'entretien des jeunes enfants.

Rubis sur l'ongle

Il est recommandé à la FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC de prévoir, pour l'année 1981 et les suivantes, la tenue d'une séance d'information sur l'art de remplir soi-même son rapport d'impôt, sous la direction d'une spécialiste qui saura renseigner les fem-

mes sur tous les moyens légaux et légitimes de tirer parti des failles du système et qui pourra également faire office de conseiller financier pour celles qui en auraient besoin.

Des femmes qui n'existent pas

par Lucie Marchessault-Lussier

Des milliers de femmes consacrent de 23 à 40 heures par semaine à une entreprise mais n'ont aucun statut juridique et leur travail n'est pas reconnu monétairement. Qui sont-elles? Ce sont les femmes "collaboratrices" du nom donné par l'AFEAS (Association féminine d'éducation et d'action sociale). On ignore leur nombre, car elles ne sont inscrites nulle part: pas de revenu, pas d'impôt, pas de numéro d'assurance sociale, pas de régime des rentes. Statistique Canada en recense un certain nombre variant entre 26,000 à 30,000, au Québec, sous le vocable de "travailleurs familiaux non-rémunérés". Mais ce chiffre est loin de la réalité, car si on ne considère que les producteurs agricoles dont plus de la moitié des épouses sont collaboratrices, ils comptent 42,000 membres.

Qui sont-elles?

L'épouse de l'épicier, à la fois caissière et assistante-gérante, l'épouse du nettoyeur qui sert les clients, l'épouse du garagiste ou du petit entrepreneur qui prend les appels, reçoit la marchandise, s'occupe de la tenue de livres, prépare la paie, sont des femmes collaboratrices, mais il y a aussi l'épouse de l'agriculteur qui voit à l'entretien des "vaisseaux de lait", enregistre la production, s'occupe des petits animaux et du potager et bien d'autres encore.

Ces femmes travaillent dans une entreprise, mais leur travail n'est pas rémunéré. Peu d'entre elles sont copropriétaires ou actionnaires; quand elles sont actionnaires, elles ne détiennent habituellement que quelques actions, pour la forme, ce qui leur permet toutefois d'être rémunérées.

Dans une entreprise qui appartient seulement au mari, ce qui est le plus fréquent, les lois de l'impôt interdisent de déduire des revenus le salaire versé à l'épouse, mais pas celui payé à la voisine... "danger de fraude" disent les gouvernements.

Historique

1968-1970

Le rapport Bird souligne qu'on n'a jamais vraiment étudié la situation des femmes qui travaillent avec leur mari, sur les fermes et dans des entreprises familiales.

1974

Pour l'année internationale de la femme (A.I.F.), l'AFEAS propose d'entreprendre une vaste enquête pour "connaître le statut légal et financier de la femme qui travaille avec son mari

dans l'entreprise qui les fait vivre".

1975

Enquête auprès de 1,000 femmes tant du milieu rural que du milieu urbain, dont la moitié sont membres de l'AFEAS.

Sept. 1976

Parution du rapport de l'AFEAS - "La femme collaboratrice du mari dans une entreprise à but lucratif".

Portrait-type:

Age:	41 ans
Nombre d'années de mariage:	18 ans
Nombre d'enfants:	4
Scolarité des épouses:	76% ont fait des études secondaires
Scolarité des maris:	65% ont fait des études secondaires

Régime matrimonial:

Séparation de biens:	54.6%
Communauté de biens:	39.9%
Société d'acquêts:	2.1%

Rôle joué dans l'entreprise:

Secrétaire:	48.7%
Commis-comptable:	29.9%
Travail de la ferme:	25.4%

Plusieurs cumulent plusieurs tâches. Elles travaillent en moyenne 23 heures par semaine dans l'entreprise - 30% y consacrent plus de 40 heures.

Types d'entreprises:

Commerces:	34.7%
Exploitations agricoles:	30.8%
Entreprises à propriétaire unique:	84.1%
Sociétés:	6.5%
Compagnies:	5.5%

Conditions salariales:

Ne reçoivent aucun salaire:	85%
Reçoivent un salaire:	12.5%

Portrait-type - Résumé:

Ces femmes qu'on retrouve autant dans des commerces que dans des entreprises agricoles, sont mariées en très grande majorité sous le régime de séparation de biens (54.6%) travaillent dans des entreprises à propriétaire unique (84.1%) et ne reçoivent aucune rémunération (85%) bien qu'elles oeuvrent en moyenne 23 heures par semaine dans l'entreprise - 30% y consacrent plus de 40 heures.

Les réactions:

Beaucoup d'intérêt pour cette recherche. Regard neuf sur le rôle de la femme dans la petite ou moyenne en-

treprise. Les femmes concernées trouvent leur situation normale.

1977

Une coordonnatrice est engagée à l'AFEAS pour donner suite à cette recherche:

Animation

Formation d'une équipe de 30 femmes, membres de l'AFEAS dans 13 régions du Québec à qui on assure 3 sessions de 15 heures pour les préparer à faire connaître le dossier aux femmes, aux hommes, aux groupes mixtes.

Information

Conférences à des groupes d'affaires, au cours de congrès provinciaux, etc... Exemples: les bijoutiers, Paysage Québec, l'UPA, les épouses des Pharmaciens Propriétaires, les épouses des Vétérinaires, etc...

Publicité

Radio, télévision, journaux provinciaux, revues.

Représentations

Auprès des ministères provinciaux et fédéraux.

Vulgarisation

Préparation d'un feuillet résumant le dossier

Présentation et acceptation d'un projet de stage avec l'A.F.Q.J.

Il existe en France des associations d'épouses d'artisans et de commerçants qui vivent les mêmes difficultés et la non reconnaissance de leur travail dans l'entreprise du conjoint.

Les appuis

Dès le début, le Conseil du Statut de la Femme a appuyé la démarche de l'AFEAS de diverses façons, entre autres, en l'incluant dans sa politique d'ensemble "Pour les Québécoises, égalité, indépendance". Le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a lui aussi appuyé et l'a inclus dans des recherches précises comme "La femme et l'impôt".

Sept. 1978

Parution d'une brochure "Quand le coeur et la tête sont en affaires" qui répond aux questions que se posent ceux qui travaillent ensemble dans l'entreprise, touchant les régimes matrimoniaux, les testaments, l'impôt, la séparation, les possibilités de rémunération.

Suite à l'intérêt suscité par cette brochure, des centaines de femmes la demandent. On en profite alors pour en-

voyer un questionnaire pour mieux connaître les femmes collaboratrices et savoir si elles sont intéressées à se regrouper. REPOSE? Elles le sont! On procède à plusieurs réimpressions de la brochure.

Sept. 1979

Parution des recommandations révisées de l'AFEAS. Les deux principales, en résumé:

- 1) reconnaître la valeur économique du travail de la femme collaboratrice, soit par un salaire, soit par des parts ou des actions, etc...
Pour ce faire, des modifications au code civil, à la loi de l'impôt, à la Régie des Rentes, loi de l'assurance-chômage, etc... sont nécessaires.
- 2) advenant divorce ou séparation de corps, assurer un partage équitable des biens, en tenant compte du travail réalisé, de l'argent investi, du nombre d'années de collaboration, etc... selon des critères objectifs.

Mars 1979

Première réunion des femmes collaboratrices intéressées à se regrouper. Neuf (9) d'entre elles forment un comité provisoire.

Elaboration d'un projet visant à mettre sur pied des GRT (groupes de ressources techniques) pour l'association des femmes collaboratrices.

Objectifs:

Repérer, informer, sensibiliser les femmes collaboratrices, les inviter à se regrouper en association - en collaboration avec l'AFEAS grâce au Secrétariat d'Etat.

Où:

Québec, Montréal, Rimouski, Sherbrooke.

24 personnes.

août 79

Assemblée générale annuelle de l'AFEAS.

Première priorité:

Faire reconnaître la valeur économique du travail de la femme collaboratrice.

Les cercles devront repérer 5 femmes dans cette situation et envoyer une lettre à leurs députés appuyant leur association. Madame Lise Payette, conférencière au congrès, donne son appui au dossier de la femme collaboratrice et s'engage à y donner suite.

Appuis:

Les Cercles des fermières (75,000 membres)

La Fédération des femmes du Québec

L'OFAQ

Le RAIFF (600 membres)

L'UPA (42,000 membres)

La Fédération canadienne de l'agriculture et 14 autres associations.

La Chambre de Commerce de la province de Québec avait adopté, en 1977, une résolution sensiblement la même que celle de l'AFEAS pour rendre possible la déduction d'un salaire versé au conjoint employé.

Pendant ce temps, les groupes de ressources techniques repèrent, informent, sensibilisent près de 3,000 femmes, et un certain nombre de conjoints.

Pendant ce temps, le comité provisoire de l'Association des femmes collaboratrices poursuit ses démarches de formation, demande une charte.

Déc. 79

Dans le budget Crosbie une mesure prévoit la possibilité d'un salaire déductible des revenus dans l'entreprise pour les conjoints travaillant ensemble.

Le gouvernement Clark étant défait, cette mesure est reportée sine die.

Fév. et mars 80

Les GRT organisent avec le comité provisoire 21 colloques pour préparer le congrès de fondation de l'Association des femmes collaboratrices, en collaboration avec l'AFEAS et le CSF.

* Au moment de mettre sous presse, le budget déposé le 25 mars 1980, à l'Assemblée nationale permet de déduire à l'impôt provincial, le salaire versé au conjoint employé dans la petite entreprise au Québec. Il permettrait aussi l'accessibilité au Régime de rentes du Québec.

29 mars 80

Congrès de fondation de "l'Association des femmes collaboratrices de leur mari dans une entreprise à but lucratif".

CONCLUSION

Tout d'abord, quelques questions:

Combien de petites entreprises n'auraient jamais vu le jour, n'eut été du travail non rémunéré de l'épouse?

Comment expliquer qu'il y ait si peu de mari collaborateurs, dans l'entreprise?

Qu'advient-il de la femme collaboratrice, advenant la vente, la faillite, le décès sans testament, la séparation ou le divorce?

Sa sécurité financière dépend-elle de son travail ou de son régime matrimonial et de la structure de l'entreprise?

Les avocats et les juges font-ils la différence entre "l'obligation d'assistance mutuelle", entre conjoints et un travail dans une entreprise?

Quoi faire, si on est femme collaboratrice

- Prendre conscience de la situation - Partenaire ou collaboratrice?
- S'informer sur son régime matrimonial et son contrat de mariage.
- Etablir des preuves de son travail en signant des lettres, chèques, en gardant une fiche du temps consacré à l'entreprise et en la faisant signer par le conjoint ou le comptable.
- Demander un numéro d'assurance sociale.
- Faire un emprunt et le rembourser rapidement pour établir son crédit.
- Demander une reconnaissance de dettes à son mari et la renouveler au besoin.
- Discuter avec quelques couples, c'est plus facile que seule avec son mari.
- Prendre contact ou devenir membre de l'Association des femmes collaboratrices, adresse provisoire:
G. S. Racicot
221, de Bretagne
Boucherville, J4B 5B4
Tél.: 655-2903

Que faire comme groupe

- Demander des modifications aux lois de l'impôt tant au niveau provincial qu'au fédéral.
- Demander que les femmes collaboratrices puissent contribuer au régime des rentes puisqu'elles sont des travailleuses.
- Surveiller le débat sur le code civil - l'inscription de "apport du conjoint à l'enrichissement du couple" sera-t-elle suffisante pour faire reconnaître les droits des femmes collaboratrices?
- Appuyer les associations qui défendent ce dossier soit l'AFEAS et l'Association des femmes collaboratrices.

Bibliographie:

- La femme collaboratrice du mari dans une entreprise à but lucratif - AFEAS, 1976, 200 p.
- Quand le coeur et la tête sont en affaires - AFEAS, 48 p.
- Recommandations révisées - AFEAS, 1979, 10 p.
- La femme et l'impôt - Louise Dulude, CCCSF, 1978.
- Les cahiers de la femme - vol. 1, no 2, hiver 1978.
- La Gazette des femmes - CSF, vol. 1, no 1, sept. 1979.
- Relations de travail UQAM.

ATELIER 6

Quand l'amour est mort...

"Amour! Amour! quand tu nous tiens"... et que soudain tu nous lâches!...

On s'assure bien contre le feu, le vol, la perte d'objets précieux, les grèves même; peut-on, de la même façon contracter une "assurance-divorce"?

Sur quels critères devrait-on se baser pour choisir un avocat? Faut-il à tout prix réclamer une pension alimentaire? Comment s'assurer de percevoir son dû? Quelles sont les conséquences économiques de l'attribution des enfants à l'un ou l'autre des conjoints? La mère doit-elle nécessairement et absolument obtenir la garde des enfants? Ne serait-elle pas plus libre et n'aurait-elle pas beaucoup plus de chances de refaire sa vie si elle était seule?

Pistes suggérées

- assurance-divorce
- distinction entre séparation et divorce
- les enfants du divorce: le piège de la tradition
- pensions alimentaires

Le divorce et la pauvreté

Amour, amour, quand tu nous tiens... et que soudain tu nous lâches! La séparation ou le divorce, phénomène social relativement nouveau, apparaît alors comme la seule solution possible. D'emblée, des milliers de femmes se sont vues le plus souvent acculées à cette solution, espérant trouver par cette voie l'autonomie nécessaire à un nouvel épanouissement. Et ce fut le cas pour un grand nombre. Cependant, ce qui amena un mieux-être chez certaines se révéla pour d'autres dramatique. Déjà aux prises avec une situation économique précaire au sein du couple, le divorce ou la séparation a entraîné une situation de pauvreté. Ou pis encore, à cause d'un manque d'information et d'un règlement de Cour non adéquat qui peut en résulter, une femme peut se retrouver du jour au lendemain dans des conditions de vie misérables. S'informer, prévoir et se donner les outils nécessaires pour éviter une telle situation n'est pas seulement un vœu pieux mais un impératif de nos jours.

C'est dans cette optique que nous avons préparé ce document, espérant apporter des éléments de réflexion en vue du prochain congrès de la FFQ. Nous avons choisi quelques points qui nous ont semblé fondamentaux mais il n'est pas exclu d'en ajouter d'autres à l'atelier du congrès.

La femme et la responsabilité familiale

Tout commence par la façon dont traditionnellement nous avons élevé les

filles. Nous n'avons pas permis aux jeunes filles de choisir parmi diverses carrières ou divers modes de vie ou ne les avons pas encouragées à le faire. On s'attendait qu'elles prennent leur place de mère au foyer dans le mythe de la famille canadienne nord-américaine, et elles ont été formées en ce sens. Et cette façon traditionnelle d'élever les filles les a empêchées de devenir financièrement indépendantes.

La société ne manifeste plus, aujourd'hui, la même attente face à la femme et les jeunes filles devraient être de mieux en mieux préparées à subvenir elles-mêmes à leurs besoins financiers et à ceux de leur famille.

La plupart des femmes d'aujourd'hui ont grandi à l'époque qui a précédé l'arrivée de ce changement. Et lorsque soudainement elles deviennent parents sans conjoint, elles sont tiraillées entre les anciens rôles que traditionnellement, elles ont été formées à remplir et les nouveaux rôles qu'elles doivent maintenant adopter. Il n'est donc pas surprenant que bien des femmes soient si mal préparées à adopter le rôle de soutien de famille lorsque la situation l'exige.

Le rythme de croissance des familles monoparentales est presque trois fois plus élevé que celui des familles à deux parents. Elles sont le produit de diverses circonstances, divorce, veuvage, abandon, séparation, naissance hors mariage. Peu d'entre nous prévoyons ces situations et lorsqu'elles se produisent, peu parmi nous sommes prêtes à

y faire face, comme le démontrent si vivement les statistiques.

Les problèmes auxquels se heurtent les parents seuls sont communs à bien d'autres canadiens. Les familles sont toutes soumises à certaines pressions, qu'elles comptent un ou deux parents. Mais avec la différence importante que dans le cas des familles monoparentales, un adulte seul doit remplir les rôles que se partagent habituellement deux adultes. Et à cause de cette seule différence, tous les problèmes sont multipliés et intensifiés, parfois à un degré extrême.

Et ce n'est pas tout. Le problème de la pauvreté vient s'ajouter à toutes ces difficultés et aggrave la situation. D'après un rapport du Conseil national du bien-être social sur les familles monoparentales du Canada en 1976, la pauvreté était nettement une "affaire de femmes": chez les pères seuls le taux de pauvreté était de 14.1% tandis que chez les mères-chefs de famille, il était de 59.6%.

Examinons la situation concrète dans laquelle se trouvent les parents seuls. La réalité économique est la première à examiner: d'où viendra le revenu de la famille? Une première solution: "Le marché du travail". Dans le cas des hommes, elle donne de bons résultats semble-t-il. Par contre la "solution évidente" dans le cas des femmes n'est pas si facile.

La discrimination à laquelle se heurtera la mère-chef de famille sur le mar-

ché du travail — discrimination à laquelle se heurtent toutes les femmes, mais qui touche encore plus profondément les femmes qui doivent subvenir seules aux besoins de leur famille — accentuera davantage la difficulté du changement. Les femmes exigent maintenant l'admissibilité à des domaines professionnels traditionnellement fermés à la femme, la parité de salaire et des occasions d'avancement. Mais si de façon générale, la société commence à accepter ces demandes, les nouvelles attitudes n'ont pourtant pas vraiment réussi encore à transformer les politiques d'emploi de la plupart des organismes et les femmes sur le marché du travail continuent à subir des pratiques discriminatoires.

Cette discrimination se manifeste de différentes façons: l'attitude d'employeurs qui considèrent que les mères-chefs de famille, surtout, sont instables et peu fiables, et que toutes les femmes ont trop de "distractions" (c'est-à-dire, leurs enfants); l'accès, surtout, à des emplois sans avancement réservés exclusivement aux femmes; et des échelles de salaires de beaucoup inférieures à celles des hommes. Les femmes gagnent de 11% à 40% de moins que les hommes, pour le même travail dépendant des sphères d'activité industrielle ou professionnelle.

On invoque deux mythes populaires pour expliquer les salaires inférieurs versés aux femmes: le premier est qu'elles sont moins scolarisées que les hommes, et le second, qu'elles n'ont pas besoin d'autant d'argent que les hommes parce qu'elles ne sont pas soutien de famille. Ces mythes n'ont aucun fondement statistique.

En tant que société, nous accordons une grande importance au travail des hommes et par conséquent aux hommes qui font ce travail. Par contre, nous sommes portés à déprécier le travail des femmes et par ricochet, les attitudes des femmes elles-mêmes. En principe, on accorde de l'importance à la maternité et à l'entretien du foyer, mais on laisse quand même entendre aux femmes que ce travail a très peu d'importance si on le compare au travail qui se fait dans le vrai monde extérieur.

Le soin des enfants devient la question épineuse, l'absence de garderies et le coût trop élevé des agences privées obligent souvent les parents seuls à accepter des arrangements de fortune. Il faut assurer le revenu familial et voir en même temps aux soins des enfants, sans, pour ainsi dire, pouvoir compter sur l'aide de la société. On blâme le parent si un malheur survient, mais la réalité, c'est la société qui serait à blâmer, pour n'avoir pas fourni les services dont ces parents ont besoin.

Les enfants, eux, sont les victimes muettes et invisibles de l'instabilité et de l'insuffisance des arrangements de fortune qu'ils doivent subir. La nature souvent changeante de ces solutions fait supporter aux enfants un fardeau qui risque de porter atteinte à leur sentiment de sécurité et de bien-être. Les enfants ont besoin de sentir qu'ils occupent une place de choix non seulement au sein de leurs familles, mais aussi dans le monde extérieur.

La deuxième solution: "L'assistance sociale." Ceux qui adoptent cette solution sont victimes d'un des mythes les plus cruels et les plus insensés de notre

société, à savoir que la personne qui reste au foyer pour élever ses enfants ne travaille pas. On dit d'une personne qui a un emploi rémunéré, habituellement à l'extérieur du foyer, qu'elle travaille.

Etre bénéficiaire d'assistance sociale au Canada, c'est être condamné au bas de l'échelle économique, notre société traite de ratés ceux qui doivent s'en prévaloir. Les enfants des familles monoparentales se sentent déjà différents des autres du fait qu'ils n'ont qu'un seul parent. La question des logements peu nombreux et de pauvre qualité ajoute à ce sentiment et les déménagements fréquents créent de nouvelles difficultés. A peine les enfants ont-ils le temps de se faire des amis qu'ils sont obligés de les quitter. A peine se sont-ils fait une place à l'école qu'ils doivent s'adapter à une autre école.

Evidemment, nous savons que les familles monoparentales n'ont pas toutes à lutter contre tous les problèmes mais pour la plupart des mères chefs de famille, qui sont pauvres, la vie est très pénible. Il faut donc compter sur un revenu adéquat et sûr pour être apte à élever convenablement sa famille.

La mère doit-elle nécessairement et absolument obtenir la garde des enfants? Ne serait-elle pas plus libre, n'aurait-elle pas beaucoup plus de chances de refaire sa vie si elle était seule? Elle serait ainsi mieux à même de se préparer à reprendre sa part de responsabilité familiale.

Inspiré du rapport du Conseil national du bien-être social sur les familles monoparentales du Canada intitulé *Seul dans un monde à deux*, avril 1976.

Distinction entre séparation et divorce

La séparation

Votre mariage va mal, votre mari vous a laissée, il vous bat, il ne vous soutient pas financièrement, il boit, il vit avec une autre femme. Que pouvez-vous faire dans une telle situation, quel choix avez-vous? Vous pouvez demander une séparation légale ou un divorce.

Au Québec, une séparation doit être sanctionnée par jugement de la Cour supérieure, ce qui veut dire qu'une simple entente entre vous et votre mari à l'effet que vous allez vivre séparés n'a pas de valeur légale. La séparation ne

peut être accordée que pour des causes déterminées et ne peut être fondée sur le consentement mutuel des époux.

Lorsque vous obtenez votre jugement de séparation, vous êtes libre de vous installer définitivement en dehors du domicile de votre mari et il ne peut vous importuner ou vous molester. Il se peut que l'on vous ait confié la garde des enfants et que l'on vous ait accordé une pension alimentaire pour vous et/ou vos enfants. En plus d'être séparée de corps, vous êtes aussi séparée de biens. La communauté de biens ou la société d'acquêts sont dissoutes et vous pouvez demander un inventaire et la

division des biens communs ou des acquêts.

Toutefois vous êtes encore mariée. La séparation n'entraîne pas la dissolution du mariage et vous n'êtes pas libre de vous remarier; seul un divorce vous permettra de vous remarier. Puisque vous êtes encore mariée, vous avez droit à titre d'épouse légitime, à certaines prestations du plan de retraite et à certains bénéfices d'assurance. Vous pouvez également hériter des biens de votre mari s'il meurt sans avoir rédigé de testament.

Vous pouvez en tout temps mettre fin à la séparation. Si vous vous recon-

ciliez avec votre mari et décidez de vivre à nouveau avec lui, vous mettrez ainsi fin aux effets de la séparation. Vous et votre mari demeurerez cependant séparés de biens.

Le divorce

Peut-être préférez-vous mettre définitivement fin à votre mariage et demander un divorce? Au Canada, le consentement mutuel ne suffit pas plus à obtenir un divorce qu'à obtenir une séparation; le divorce n'est accordé que pour des causes déterminées qui doivent être prouvées. Ces causes incluent l'adultère, le viol, l'homosexualité, la bigamie et la rupture du lien marital.

La pension alimentaire

Comme dans le cas de la demande de séparation, il est possible de demander et d'obtenir avant même le procès pour divorce, un jugement provisoire sur la garde des enfants et la pension alimentaire, ces mesures pouvant être entendues et jugées d'urgence. Ces mesures seront comprises dans le jugement définitif. Les décisions qui concernent la garde des enfants et l'entretien de la famille sont prises d'après ce qui semble à la cour le mieux convenir aux enfants; la cour tient alors compte de la conduite, des moyens et du style de vie des deux parties.

Dans les cas de séparation comme dans les cas de divorce, les mesures concernant la garde des enfants et la pension alimentaire peuvent être modifiées si des changements surviennent. Par exemple si votre revenu ou celui de votre mari augmente, ou si celui de vous deux qui a la garde des enfants devient incapable de s'en occuper, il vous est possible de demander à la cour de prononcer un nouveau jugement sur ces questions. Il est entendu que les faits allégués devront cette fois encore être prouvés.

Si au moment de l'action en divorce

vous n'avez pas besoin de recevoir une pension alimentaire, vous devriez quand même demander une somme minimale, ou conserver votre droit d'en demander une plus tard.

Il se peut que vous ayez des problèmes à percevoir votre pension alimentaire. Dans ce cas, vous devez faire exécuter votre jugement par une saisie du salaire de votre conjoint.

Partage des gains

Le divorce met fin à la communauté de biens et à la société d'acquêts, ce qui entraîne le partage des biens communs et des acquêts. En autant que vous ayez vécu avec votre mari pendant au moins 36 mois consécutifs durant votre mariage, et que vous ayez divorcé après le 31 décembre 1976, vous pouvez faire une demande de partage de gains; les gains de votre mari, si vous ne travaillez pas, ou vos gains et ceux de votre mari si vous travaillez.

Les gains sur lesquels vous avez payé des contributions seront divisés en parts égales entre votre conjoint et vous, et ce, pour chacun des mois que vous avez vécu ensemble pendant le mariage. L'année pendant laquelle vous vous êtes mariés comptera pour une année complète de vie commune, alors que l'année pendant laquelle vous avez divorcé sera complètement exclue du calcul. Seront exclus les mois de mariage écoulés:

- avant que vous n'ayez atteint 18 ans;
- après que vous ayez atteint 70 ans, de même que les mois pendant lesquels vous avez bénéficié d'un plan de retraite ou d'invalidité de la Régie des rentes du Québec ou du gouvernement du Canada, ou
- pendant lesquels vos gains admissibles mensuels étaient inférieurs à $\frac{1}{2}$ du double de l'exemption de base pour l'année.

Vous devez faire votre demande auprès de la Régie des rentes du Québec dans les 36 mois qui suivent la date du jugement final prononçant votre divorce. La Régie et les Caisses populaires peuvent vous fournir les formulaires nécessaires.

La femme qui plaide seule son divorce

Il est possible d'obtenir seule votre divorce s'il y a entente au sujet du partage des biens et de la garde des enfants et si vous êtes prête à y consacrer beaucoup de temps et d'énergie.

Vous pouvez vous rendre au bureau du protonotaire et consulter les dossiers de divorces. Bien que les employés ne soient pas autorisés à vous donner de conseils juridiques, ils peuvent cependant, s'ils en ont le temps, vous être très utiles. En outre, si vous pouvez vous procurer le numéro de septembre 1970 de la revue *Châtelaine*, vous y trouverez un article sur la façon d'obtenir seule votre divorce.

Rappelez-vous, toutefois, que n'importe quel document que vous signez vous engage de façon irrévocable et risque, si vous êtes mal informée de vos droits, de vous faire perdre certains de vos droits. Vous devriez au moins consulter un avocat avant de tenter d'obtenir vous-même votre divorce.

Il se peut que vous soyez admissible à l'aide juridique; si tel est le cas, vous pourrez recourir aux services d'un avocat de votre choix.

En aucun cas vous ne devriez tenter d'obtenir seule votre divorce si votre mari a l'intention de contester votre requête.

Après avoir obtenu un jugement définitif de divorce, vous êtes libre de vivre où vous désirez et de vous remarier, si tel est votre désir.

Extrait de: "Les femmes devant la loi au Québec", publié par le YWCA de Montréal.

Les pensions alimentaires, un problème majeur

Les journaux nous ont révélé dernièrement une réalité ahurissante en ce qui concerne la situation économique des familles monoparentales. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le divorce au Québec, ce sont surtout les femmes qui se sont prévaluées de ce droit

(85.7% en 1975). Or, les jugements fixant une pension alimentaire se sont révélés, dans la majorité des cas, préjudiciables quant aux montants alloués aux femmes puisque ce sont elles en général qui se retrouvent chefs de famille, avec toutes les charges et responsabili-

tés que ceci représente. D'autre part, - et ce qui est encore plus grave - ces pensions s'avèrent non sécuritaires par la possibilité de l'ex-conjoint de se défilier aisément d'une façon ou d'une autre de sa responsabilité financière: retard dans les paiements de pension, diminu-

tion du montant prévu ou tout bonnement arrêté pur et simple de versement.

Comment se traduit cette réalité? De 70 à 75% des créances alimentaires ne sont pas versées. Plus de la moitié des familles monoparentales, dont le chef est dans 86% des cas une femme, vit d'aide sociale. Soulignons en plus que les prestations versées au Québec atteignent à peine 60% du seuil de la pauvreté, la plus faible proportion au Canada.¹ Quant à celles qui reçoivent depuis quelques années une pension déterminée au moment du divorce, et qui n'est pas indexable, il va sans dire qu'elles subissent plus que tout autres citoyens les conséquences économiques désastreuses causées par l'inflation galopante de cette dernière année. Bref, rares sont les cas à qui le divorce a apporté l'"autonomie" réelle; c'est plutôt la pauvreté qui s'est ajouté aux autres problèmes.

"La Québécoise chef de famille monoparentale a en moyenne de 40 à 50 ans. Elle a passé 15 à 20 ans au

foyer, sans revenu, sans régime de rentes, de pensions, d'assurances et autres, et les enfants dont elle a la charge sont des adolescents".¹ Pour avoir travaillé toutes ces années pour la société, l'Etat ne lui reconnaît même pas le droit d'un support juridique pour la perception de ce qui lui est dû. L'aide sociale est un pis-aller; elle ne constitue pas une solution.

Devant ces faits, on peut se demander ce que fait le gouvernement face à un bouleversement social et économique qui touche plus de 35,000 femmes québécoises dont les enfants sont gravement pénalisés. Officiellement, le projet de loi 83 déposé en décembre dernier vise à favoriser la perception des pensions alimentaires. Or, cette action gouvernementale, de l'avis de tous les organismes qui se sont penchés sur le problème, ne respecte aucunement les recommandations formulées dans le rapport du Conseil du statut de la femme. La FFQ, de concert avec le CSF, est favorable à un système universel

administré par l'Etat avec possibilités de retrait. Ce que propose le projet de loi ressemble plus à un essai de se débarrasser d'une promesse électorale. Il est jugé inacceptable par son imprécision et son manque de sérieux dans sa volonté d'améliorer la situation.

Dans une conférence de presse donnée le 28 février, madame Claire Bonenfant, présidente du CSF, faisait appel aux femmes des divers groupements pour appuyer une requête de commission parlementaire. Pour que l'Etat prenne ses responsabilités, pour qu'il considère les femmes comme la valeur sociale réelle qu'elle est et s'apprête à poser les gestes en conséquences, il faut démontrer notre force collective.

Répétons les faits: 86% des créanciers sont des femmes dont le divorce ou la séparation a entraîné l'appauvrissement.

1.- CARRIER, Micheline: "Le projet de loi 83, statut quo assuré". Article paru dans LE DEVOIR, 12 février 1980.

L'Assurance-divorce; une solution?

L'évolution de la société nous amène à entrevoir diverses solutions aux problèmes soulevés par la séparation ou le divorce. Parmi celles-ci, l'assurance-divorce s'avère une toute nouvelle conception qu'il faudrait peut-être inclure dans l'organisation d'une vie à deux. En fait, la sécurité financière de la femme d'aujourd'hui exige, au moment du mariage ou de la décision de former une famille, de quelle que façon que ce soit, que de nouvelles précautions soient prises.

Ceci dit, on doit se poser la question à savoir comment, de quelle façon et à quel prix cette assurance-divorce pourrait s'insérer dans ces nouvelles dispositions?

D'une part, on constate que le divorce ou le simple désir d'une femme d'élever seule des enfants contribue le plus à l'augmentation du nombre des familles monoparentales. Or le système d'assurance actuel ne reconnaît pas une im-

portance aussi grande des besoins financiers d'une femme divorcée par rapport à ceux d'une veuve.

D'autre part, dans un couple où les deux conjoints travaillent, la femme occupe le plus souvent un poste de niveau inférieur à celui du mari. Au moment du divorce, il n'y a actuellement aucune protection garantissant une part du régime de retraite du conjoint. De plus, comme on l'a déjà souligné, le divorce amène des frais nouveaux surtout reliés à l'éducation des enfants; et la pension alimentaire répond rarement à ces besoins.

Une femme divorcée a le plus souvent les mêmes besoins que ceux d'une veuve. Voilà un fait qui devrait faire réfléchir et surtout être admis chez ceux qui pensent et travaillent pour le mieux-être de la société.

Le système d'assurance si populaire chez les Québécois commence à peine à entrevoir une solution par le biais d'u-

ne assurance divorce. Mais les assureurs hésitent. Une protection du revenu, en cas de divorce, est un produit peu séduisant à vendre aux jeunes mariés qui sont plongés dans le rêve de l'amour unique et éternel. Si, au contraire, cette assurance entrait dans la tradition - au moment du contrat de mariage, par exemple - comme n'importe quelle autre assurance, elle risquerait d'entraîner une augmentation des primes dans un marché déjà très concurrentiel.

Bref, les assureurs sont à la recherche d'une solution satisfaisante et pour leurs clients et pour la rentabilité de leur marché. C'est dans cette optique que M. Claude Garcia, actuaire, prépare actuellement un exposé de ses recherches à ce sujet pour le prochain congrès des actuaires à Zurich, cette année. N'y aurait-il pas lieu de suivre attentivement ce dossier? Ce sont nos propres intérêts qui sont en cause.

LE CHOIX D'UN AVOCAT

Les situations pour lesquelles on doit recourir aux services d'un avocat sont multiples. Pour un nombre grandissant de femmes, la première occasion se pré-

sente au moment d'un divorce ou d'une séparation. Comme les enjeux monétaires peuvent être considérables, et comme dans ces moments de tension, il

est difficile de faire abstraction de ses émotions pour n'être que rationnelle, il est doublement important de connaître les règles de jeu avant de confier le rè-

blement d'une affaire à un avocat.

Le moment venu, il ne faut surtout pas se précipiter au bureau de celui dont le nom a été donné par hasard, sans renseignements précis sur ses capacités. La consultation des pages jaunes de l'annuaire téléphonique n'est pas non plus des plus indiquées. Pas plus que l'avocat le plus connu, qui risque de coûter cher, est nécessairement celui qui convient le mieux à tous les cas. Il est préférable de s'adresser à des gens qui ont eu à régler le même genre de problème et qui ont été satisfaits des services obtenus; en outre, les associations féministes ont le plus souvent des listes d'avocats honnêtes et compétents. Un premier choix de trois ou quatre noms peut être fait d'après les renseignements obtenus. Au moment de fixer un rendez-vous, on conseille de s'informer au sujet des coûts de ces premières consultations. Certains avocats chargent des frais pour ces visites préliminaires, d'autres n'en demandent pas.

Voici une liste de questions qui pourraient être posées à l'avocat:

- 1.- Dans le cas d'une cause incertaine quant à son issue, quelles sont les prévisions réalistes espérées?
- 2.- Au sujet des frais à payer:
 - a) à combien peuvent-ils s'élever?

- b) que comprend au juste le coût indiqué?
- c) quel est le mode de paiement accepté?
- d) peut-on recevoir un compte détaillé?

- La question des coûts d'une poursuite ou d'une défense préoccupe surtout les gens qui ont des revenus moyens. Les gens riches ne sont pas particulièrement affectés par cet aspect du problème et les plus démunis peuvent avoir recours à l'aide juridique.
- 3.- La personne à qui on s'adresse prendra-t-elle charge de ce cas jusqu'à la fin?
- 4.- Quelle est son expérience avec ce type de problème?
- 5.- Peut-il exister une situation de conflit d'intérêt? Par exemple, dans un cas de divorce, l'avocat est-il l'ami de celui du conjoint?
- 6.- Combien de temps prévoit-on pour obtenir un jugement?

Dans une première entrevue, l'attitude de l'avocat envers sa cliente est aussi très importante. Donne-t-il des explications dans un langage juridique non familier au commun des mortels ou essaie-t-il d'expliquer les choses le plus simplement possible? Est-il arrogant, ou condescendant, ou trop familier? Ses vues sur les droits de la femme en

matière de mariage et de divorce correspondent-elles à celles de sa cliente?

Lorsque le choix est arrêté sur un avocat, il faut continuer à veiller à ses intérêts et suivre son dossier de près. On recommande de faire des copies de tous les documents à produire et de demander des copies de tous les documents et de toute la correspondance reçue ou envoyée par l'avocat relativement à la cause. Il ne faut pas avoir peur de poser des questions et d'exiger des réponses claires et complètes.

Il est judicieux de bien se documenter sur les cas semblables au sien. En outre, on suggère de prendre note de tout ce qui semble important et d'inscrire les dates sur ces notes.

De son côté, l'avocat est en droit d'attendre de sa cliente un comportement qui correspond à son exigence d'être traitée comme une personne intelligente. Ceci implique d'être franche en exposant tous les faits relatifs à une cause de divorce et en ne cachant aucune information qui risque d'être pertinente.

Si, au cours des procédures, le travail de l'avocat semble insatisfaisant, toute personne est libre de retenir les services d'un autre avocat. Il faudra alors payer les services du premier avocat avant de faire transférer le dossier à un autre avocat.

Ces textes ont été produits par un comité sous la direction de Lawrence Gamache.

Suggestion d'action: Mêlons-nous de nos affaires!

Dans le but d'inciter les institutions financières à modifier (s'il y a lieu) leurs politiques et pratiques, attitudes et comportements relativement à leurs clientes et à leurs employées, colliger les informations suivantes dans un dépliant à distribuer largement dans les milieux féminins, après en avoir donné copies aux media et aux institutions concernées:

1.- Banques, caisses populaires, sociétés de fiducie

1.1- Relations avec les clientes

- nature des services offerts par chaque institution
- accessibilité au crédit pour les femmes mariées
- accessibilité au crédit pour les femmes "entrepreneurs"
- intérêts quotidiens? mensuels? annuels?
- quand les intérêts sont-ils versés?
- comparaison entre les divers comptes d'épargne (avec et sans chèque, taux d'intérêt).

1.2- Relations avec les employées

- combien de femmes à l'emploi de chaque institution?
- combien de femmes cadres pour chaque institution?
- combien de femmes gérantes de banque ou de caisse?

- combien de femmes comptables?
- combien de femmes occupant un poste administratif de niveau supérieur?
- combien de femmes au conseil d'administration?
- combien de femmes au comité de direction?
- programme d'égalité des sexes en emploi?
- programme d'action positive?

2.- Compagnies d'assurance

2.1- Relations avec les clientes

- types d'assurance avec la variable "sexe"
- prix de l'assurance automobile chez différentes compagnies
- qualité du service (rapidité, courtoisie, etc.).

2.2- Relations avec les employées

- combien de femmes employées dans chaque entreprise?
- combien de femmes occupant un poste cadre dans chacune?
- combien de femmes actuelles?
- combien de femmes administratrices?
- combien de femmes au comité de direction?

ATELIER 7

La femme sur le marché du travail: discrimination réelle ou complexe de persécution?

“La discrimination? Mais ça n'existe pas, voyons! Chez nous, toutes les femmes sont promues selon leur compétence. Le problème, voyez-vous, c'est qu'on n'en a pas encore trouvées qui répondent à tous nos critères!... Faut-il pleurer? Faut-il en rire? Il convient plutôt d'agir!

À qui la faute?

par Louise Piché, D.Ps.
psychologue industriel

Permettez-moi de commencer ce texte en vous rappelant quelques éléments de base avant de tenter de répondre à cette question. Je dis bien vous les rappeler puisqu'il s'agira de notions que vous avez souvent entendues, qui ne sont ni nouvelles, ni originales, mais dont on oublie parfois l'importance.

D'abord quelques mots sur les changements sociaux puisque la femme sur le marché du travail représente un changement social sérieux chez nous.

En effet, au Québec, entre 1961 et 1971, cette main-d'oeuvre féminine s'est accrue de 57.9% pour arriver à ce que près de 40% des femmes travaillent aujourd'hui. Ainsi ce qui devient désirable aujourd'hui pour un grand nombre de femmes n'était acceptable, il y a quelques années, que pour certaines qui se retrouvaient dans des situations où “elles devaient gagner leur vie” à cause d'une certaine malchance: célibat prolongé, veuvage, séparation, abandon, etc. Ces valeurs acceptées par une majorité d'hommes et de femmes ne peuvent s'effacer rapidement. Certains individus vont “évoluer” plus rapidement que d'autres et voir dans cette révolution une plus grande justice pour

tous et toutes, tandis que la majorité s'en sentira menacée. Cette réaction d'insécurité apparaît devant tout changement: le statu quo est plus rassurant. Et même lorsque ces changements spontanés entraînent de nouvelles législations - la Commission des droits et libertés de la personne au Québec et la Commission des droits de la personne au Canada - il nous faut plusieurs années pour clarifier ce qui au terme de ces lois est dorénavant socialement bon ou mal. Il ne pourrait en être autrement puisque nous nous adressons à des individus, à des collectivités de subjectivité et à des valeurs qui sont, par nature, fondamentales, donc quasi-immuables.

Ceci étant dit, sans doute qu'il existe des situations de discrimination envers la femme sur le marché du travail. Cette discrimination se révèle de différentes façons: recrutement, embauche, formation, promotion, salaires, etc. Certaines femmes se voient nier l'accès à certains postes pour lesquels elles sont qualifiées, se voient sous-payées par rapport à leurs collègues masculins, se voient refuser des chances d'avancement, etc. Les motifs invoqués par l'employeur, dans ces cas de discrimination illicite, sont fondés sur des no-

tions sociales dépassées mais encore enracinées chez plusieurs. Les prétextes les plus communs sont les suivants:

- le manque de force physique;
- les conditions de travail difficiles (froid, sale, etc.);
- le roulement de personnel plus élevé à cause du risque de départ pour mariage, grossesse, etc.;
- l'absentéisme plus élevé à cause des menstruations, des soins aux enfants, etc.;
- la non-disponibilité des femmes pour le temps supplémentaire, les absences prolongées de la maison, les cours du soir, etc.;
- la non-mobilité géographique des femmes, les refus de promotion qui viennent fermer une ligne de carrière;
- la perspective à court terme de la femme au travail, etc.

Tous ces motifs peuvent se vérifier dans des cas particuliers. L'erreur serait de les utiliser comme toile de fond pour définir une prise de position face à l'ensemble des femmes. La tentation d'avoir une telle position est renforcée cependant par le grand nombre de femmes qui, comme un grand nombre d'hommes, croient et préfèrent la situation telle qu'elle était il y a vingt ans et

Pistes suggérées

- discrimination fondée sur:
 - le sexe
 - l'apparence physique
- discrimination sexiste en regard de:
 - recrutement
 - sélection
 - embauche
 - catégorie d'emploi
 - formation
 - promotions
 - délégation à l'extérieur de l'entreprise
- distinction entre:
 - non-discrimination passive ou “égalité des sexes en emploi”
 - non-discrimination active ou “action positive”
- promotion-moquette (ou “rug ranking”)
- emplois non-traditionnels

que finalement, la vraie place, la seule place de la femme est au foyer. Tous, hommes et femmes, pêchent par généralisation et nie l'unicité de l'individu.

Devant cette réalité, que peut faire la femme qui veut se tailler une place intéressante sur le marché du travail, comment s'y prendre pour satisfaire ses besoins fondamentaux par le travail dans un tel contexte. Quels sont les aspects de la situation actuelle qui sont sous le contrôle de la femme et qu'elle est en mesure d'influencer directement. **L'élément sur lequel elle peut agir directement et immédiatement, c'est elle-même.** Il est évidemment plus agréable et sécurisant de croire que notre sort dépend des autres, que nous sommes victimes et que nous n'y pouvons rien. Cette tendance à croire que nous n'avons rien à voir avec ce qui nous arrive, que d'autres sont à blâmer pour nos échecs et que la chance explique nos succès, nous soulage d'une large part de responsabilité. Cette attitude, encore trop générale, est à la fois fautive, fataliste et lâche; elle ne mène nulle part. Elle découle de et renforce le stéréotype de la femme victime, se sacrifiant pour d'autres, martyre. Celles qui optent pour l'action, qui reconnaissent les possibilités de succès grâce à leurs efforts et qui acceptent que même si la discrimination contre "la femme" disparaissait entièrement, **TOUTES LES FEMMES NE POURRONT ET NE DEVRAIENT JAMAIS ETRE TRAITÉES DE LA MEME FACON. LA DISCRIMINATION ENTRE LES INDIVIDUS DE CE GROUPE EST ACCEPTABLE ET FORT DESIRABLE SI ON RECONNAIT L'UNICITE ET L'IDENTITE DE CHACUNE DANS SES DESIRS, SES ASPIRATIONS, SES APTITUDES, SES HABILETES ET SES LIMITES.**

Ces femmes doivent se prendre en charge afin d'augmenter les probabilités qu'elles puissent atteindre leurs objectifs.

Donc, avant d'attaquer le monde des affaires de front, les femmes sérieuses se préparent. La prémice à cet exercice est une bonne dose de réalisme. Il faut rejeter aux oubliettes nos fantaisies de Cendrillon (martyre récompensée) et de Belle au Bois dormant (le prince charmant qui nous libère). Il faut faire un "examen de conscience" approfondi et honnête. L'inventaire qu'on doit faire doit recouvrir les aspects suivants:

A) QU'EST-CE QUE J'AI A OFFRIR AU MONDE DU TRAVAIL?

- habiletés, aptitudes, connaissances, talents particuliers, expérience pertinente, études et programmes de perfectionnement, etc.

B) QU'EST-CE QUI COMPTE LE PLUS POUR MOI DANS LA VIE?

- l'affection des autres, la sécurité, le prestige, le don de soi, l'argent, le plaisir, l'autonomie, etc.

C) QUELLES SONT LES CONTRAINTES DE LA REALITE?

- organisation du temps, partage des tâches à la maison, possibilités d'éloignement, soins aux enfants, etc.

D) DANS QUELLE MESURE SUIS-JE PRETE A PRENDRE DES MOYENS POUR M'AMÉLIORER?

- est-ce réaliste de croire aux cours du soir; est-ce que j'ai l'énergie et le goût d'étudier, de faire des efforts supplémentaires, etc.

E) QU'EST-CE QUE JE CHERCHE DANS UN TRAVAIL?

- argent, amis, défi, sentiment d'être utile, valorisation, etc.

Se bien connaître, admettre nos limites, se regarder de façon réaliste, tout ceci constitue une préparation personnelle nécessaire à la femme qui considère une carrière sérieusement. Il en résulte une plus grande confiance en soi parce qu'on est plus consciente de ses atouts et un réalisme qui protège des ambitions naïves et qui nous font perdre toute crédibilité.

Enfin, cet exercice n'est sûrement pas attirant pour celles qui n'ont qu'une perspective à court terme et qui n'envisage pas les imprévus. Cependant, je crois que nous devrions travailler en termes de PLAN DE VIE plutôt que PLAN DE CARRIERE et à cette fin, avec les filles du secondaire, nous devrions publiquement supporter le programme VIRE-VIE. Grâce à ce programme, les filles sont plus en mesure de faire des choix réalistes qui prennent en considération des éléments importants de la réalité. De même, pour la femme qui cherche à ré-intégrer le marché du travail après une absence plus ou moins prolongée, formaliser et rendre accessible des programmes de ré-insertion tel que NOUVEAU DEPART.

Quelques statistiques qui influencent la situation de la femme sur le marché du travail:

Taux global de fécondité générale pour 1,000 femmes de 15 à 49 ans (Québec):

1931	116.1
1951	117.2
1961	108.6
1966	77.4
1971	57.8
1974	52.6

Rapport des salaires femmes/hommes pour employés à temps plein 1971:

Gestion/professionnel	.56
Emplois de bureau	.67
Vente	.49
Service	.50
Cols bleus	.53
Total	.59

Ghettos féminins (Canada) 1971 (exemples):

	% de femmes	% du total
Emplois de bureau	18.6	92.4
Infirmières et thérapeutes	6.9	87.7
Travail domestique	3.0	93.5
Diététistes/nutritionnistes	0.1	95.0
Téléphonistes	1.0	96.0

Participation des femmes à la population active (Canada):

1931	19.3%
1941	20.3%
1951	24.1%
1961	29.5%
1971	39.9%

“Tu sais André, si je ne faisais pas tout ce que je fais à la maison, mon mari ne serait pas rendu où il est aujourd’hui. Quand on lui demandait de déménager, des transferts... j’acceptais et je l’encourageais. Je gagne bien 75% de son salaire”.

C’est assez difficile de douter de la validité d’une telle affirmation, puisqu’en fait c’est une réalité trop souvent repoussée aux oubliettes. Quelque soit le pourcentage ou la part qu’a joué le support de l’épouse dans la carrière de l’époux, on peut dire sans aucun doute (ou encore sans nécessité de statistiques “scientifiques”) que l’épouse joue un rôle déterminant dans la carrière de son partenaire pendant la période d’éducation intensive des enfants (0 à 12-15 ans).

Il y a cependant un prix à payer. Faisons l’hypothèse qu’une majorité des femmes décide, à un moment ou l’autre, de se marier et d’avoir un ou plusieurs enfants. Faisons également l’hypothèse que la quasi-totalité des hommes décide, à un moment ou l’autre, d’entrer sur le marché du travail. On peut ajouter que ces comportements, plus ou moins hypothétiques, sont, aujourd’hui, acceptés et certains oseraient même avouer qu’ils forment en fait une partie de notre tissu culturel! C’est-à-dire qu’une majorité des femmes sont ménagères et qu’une quasi-totalité des hommes sont sur le marché du travail ou, du moins, désire l’être (plus ou moins fortement...).

Le prix que l’homme et la femme doivent payer pour ces habitudes traditionnelles, devenues culturelles, est la cristallisation des rôles. “Une femme est faite pour rester à la maison, pis un homme est fait pour travailler. Si les

temps sont trop durs, la femme doit aider son homme”.

Pendant ce temps-là, des domaines de chasse-gardée se sont créés, à la maison et dans le milieu industriel (je crois que ces deux situations impliquent toutes les deux du “travail”, c’est pourquoi je n’emploie pas la nomenclature “le milieu du travail”): “Écoutez-moi bien vous autres les hommes, sortez de la cuisine, on va vous arranger ça nous autres...” – “Vous avez entendu ça les gars, ça veut dire dehors. Venez-vous-en au bar dans le sous-sol, on va bien s’arranger”.

Voilà des communications assez communes entre les sexes et pourtant nous devons d’avouer qu’elles ont des répercussions importantes dans le milieu industriel. L’acceptation, de part et d’autre, de ces rôles n’a pas de frontières. C’est une intégration totale ou psychologique.

“On vient juste d’embaucher une femme comme chauffeur d’autobus, sont après venir fou au bureau du personnel. On n’a même pas de toilettes pour les femmes dans les divisions... Ça doit être une vraie tough, à doit être aux femmes c’est sûr”.

Évidemment avec le temps, les chauffeurs d’autobus, les superviseurs de premier niveau ainsi que la haute direction se sont aperçus qu’une femme pouvait conduire un véhicule lourd, s’imposer comme camarade de travail et même... faire du temps supplémentaire le soir! Cependant, il faut du temps pour changer la perception des mâles dans le milieu industriel, puisque celle-ci, cette nouvelle perception, n’est pas renforcée à la maison, au contraire.

Nous discutons évidemment de deux phénomènes sociaux à la fois distincts et étroitement liés de part l’effet d’une

situation sur l’autre. Pour cette raison, nous nous devons de réfléchir sur certains points. Les réponses à certaines questions sont peu importantes. Ce qui pouvait être utile et pratique serait d’analyser toutes les réponses apportées par cette réflexion et tenter de voir comment et combien la définition et l’intégration des rôles ont pu influencer les attentes des femmes, leurs prises de position, leur perception de ce qu’elles pourraient devenir et dans quelles conditions ces changements devraient se produire.

Considérant que les rôles des hommes et des femmes sont cristallisés ou du moins très présents en Amérique, de plus, considérant que l’entreprise est composée de telle sorte à reproduire les valeurs véhiculées dans notre société, que pensez-vous que l’individu peut, de façon réaliste, s’attendre de vivre au sein d’une entreprise?

Considérant que l’entreprise est essentiellement un organisme économique ou encore fondamentalement orienté vers un service à la clientèle, pourquoi imposer sur le milieu industriel le fardeau de changer certaines perceptions sociales, alors qu’aucune pression comparable s’exerce au niveau des milieux scolaire et familial?

Alors que tous les milieux industriels vivent des cycles économiques “difficiles”, pourquoi les dirigeants des entreprises prendraient le risque de promouvoir la situation de la femme de l’industrie? Quels sont les bénéfices à court et à moyen termes d’une telle intervention?

Quels seraient les bénéfices de l’insertion de la femme au milieu industriel, pour la population déjà au travail?

Suggestion d’action: opération femmes

Il est recommandé à la FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC d’organiser, seule ou avec d’autres, un colloque sur l’égalité des sexes en emploi et sur l’Action Positive, exclusivement destiné au monde des affaires, dans le but de

- le sensibiliser aux problèmes de sur-représentation et de sous-utilisation des femmes sur le marché du travail
- l’informer sur les programmes déjà existants
 - aux États-Unis

- au Québec
- ailleurs au Canada

- le renseigner sur les différents organismes féminins ayant pour but d’aider les femmes à se ré-orienter ou se ré-insérer sur le marché du travail
- l’inciter à pratiquer l’intégration de la femme en emploi et à adopter des programmes de redressement progressif.

ATELIER 8

La femme sur le marché du travail: une main-d'oeuvre à bon marché ou une menace au progrès économique!

Tout le monde est pour la vertu, l'égalité des sexes en emploi et la tarte aux pommes!... excepté l'Association des Manufacturiers Canadiens, face à un projet de loi de l'Ontario visant à obliger les employeurs de cette province à payer aux femmes et aux hommes un salaire égal pour un travail de valeur égale. En effet, cette association patronale – qui compte un Chapitre de Montréal, ne l'oublions-pas! – s'est opposée avec véhémence au projet de loi en question sous prétexte qu'une législation en ce sens entraînerait des coûts élevés pour les employeurs, risquerait de décourager de nouvelles entreprises de s'établir en Ontario et pourrait compromettre le développement économique de cette province (cf *The Gazette*, 19 janvier 1980, et *The Financial Post*, 2 février 1980). Qu'est-ce qu'on risque d'entendre de la part du Conseil du Patronat, si jamais notre bon gouvernement québécois s'avisait de présenter un projet de loi analogue! (C'est pas demain la veille...). Aux armes, citoyennes!

Pistes suggérées

- concept global de la "rémunération" (salaire avantages sociaux)
- concept de "salaire égal pour travail de valeur égale"
- âge de la retraite et fonds de pension pour les femmes (congrès 1978)
- congé de maternité, de paternité et congé parental
- congé familial en cas de maladie des enfants (comme en Suède).

Les femmes sur le marché du travail: Une main-d'oeuvre à bon marché *

par Lucienne Aubert

1.1 La situation actuelle des femmes par rapport au salaire

Les femmes constituent une main-d'oeuvre à bon marché: elles reçoivent en général un salaire inférieur à celui des hommes.

1.2 Des exemples

Les nombreuses études réalisées sur les différences salariales entre les hommes et les femmes conduisent à un constat: dans l'ensemble des activités, les travailleuses gagnent de 50% à 80% de ce que gagnent les travailleurs. Des facteurs comme l'expérience, la formation, le faible taux de syndicalisation des femmes, la disponibilité limitée par les tâches familiales n'expliquent pas entièrement cet écart. On estime que 10% de cette différence est attribuable à la discrimination directe exercée à l'endroit des femmes sur le marché du travail.

En 1971, chez les salariés québécois qui avaient travaillé à plein temps durant toute l'année, le salaire moyen des femmes était de \$4,702 et celui des hommes de \$7,882. En 1977, dans tous les secteurs d'activité réunis, 55,4% des

femmes gagnaient moins de \$5,01 de l'heure et 74,7% des hommes gagnaient davantage. Dans l'industrie du vêtement, où les femmes sont nombreuses, 47,5% d'entre elles recevaient moins de \$4,01 et 81,9% des hommes touchaient un revenu horaire plus élevé. Dans le domaine du blanchissage et du nettoyage 91,9% des femmes et 32,4% des hommes gagnaient moins de \$4,01 tandis que dans la bonneterie la proportion était de 66,4% chez les femmes et 38,3% chez les hommes.

Une analyse du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, réalisée en janvier 1978 et portant sur une soixantaine de conventions collectives dans les secteurs où la main-d'oeuvre féminine est nombreuse démontre que dans 45% de ces conventions les salaires sont fixés selon le sexe de l'employé. Ainsi, certaines occupations sont étiquetées masculines ou féminines et à ces dernières sont rattachés les plus bas salaires.

1.3 L'objectif à atteindre

Obtenir pour les femmes qui occupent un emploi rémunéré un salaire égal à celui des hommes qui occupent des tâches équivalentes.

1.4 Les moyens qui existent actuellement

Au Canada, on a tenté d'enrayer la discrimination salariale par des lois. Entre 1952 et 1973, toutes les provinces canadiennes, le Québec excepté, se sont dotées de lois favorisant l'égalité des salaires. Cependant, ces lois confèrent une portée limitée à la notion d'égalité dans la rémunération puisqu'elles ne s'appliquent que dans le cas où le travail effectué par les femmes et les hommes est identique, similaire ou substantiellement identique ou similaire.

En 1964, le Québec a adopté une loi relative à la discrimination dans l'emploi. La Charte des droits et libertés de la personne, sanctionnée au Québec en juin 1975, a remplacé la loi de 1964. Elle reconnaît le principe de l'égalité de la rémunération pour un travail équivalent, conformément à la Convention numéro 100 de l'Organisation internationale du travail, adoptée en 1951 par la Conférence Internationale du travail et ratifiée par le Canada en 1972.

Ce principe d'égalité dans la rémunération est défini à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne, qui se lit comme suit:

“Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n’y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l’expérience, l’ancienneté, la durée du service, l’évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel”.

Outre les restrictions partielles contenues dans la seconde partie de l’article 19, la notion d’équivalence de l’emploi semble, a priori, difficile à cerner. La Commission des droits de la personne a récemment publié une longue interprétation de cet article 19. Elle y définit ainsi le “travail équivalent”:

“Les travaux effectués par deux personnes ou groupes de personnes sont considérés comme équivalents lorsque les fonctions et les tâches spécifiques qui s’y rattachent correspondent, d’une façon principale, aux dimensions fondamentales suivantes, considérées globalement, à savoir les habiletés, les exigences physiques et mentales, les responsabilités et les conditions de travail requises pour l’accomplissement habituel de ces travaux”.(1)

La Commission des droits de la personne définit de manière extensive l’expression “même endroit” employée dans l’article 19. Ainsi, il faut entendre par “même endroit”,

“(…) non seulement un lieu physique unique mais l’entreprise ou l’établissement géré par un même employeur”.(2)

Pour déterminer l’équivalence des tâches et pour analyser les méthodes d’évaluation des postes utilisées dans les entreprises qui feront l’objet d’une enquête, la Commission des droits de la personne a choisi d’allouer un certain nombre de points à chacune des fonctions. Cette méthode permet d’apprécier séparément les divers éléments ou facteurs qui caractérisent chaque poste de travail, tels les capacités, l’effort, les responsabilités, les conditions de travail.(3)

Selon l’interprétation qu’en donne la Commission, l’article 19 de la Charte semble donc un instrument adéquat dans le cadre d’une législation dont l’objectif est d’assurer l’égalité dans la rémunération. Cependant, l’action de la Commission en vue de faire respecter le principe d’équivalence ne peut avoir

d’effets immédiats sur l’ensemble des salaires car les enquêtes entreprises par la Commission nécessitent du temps et elles s’effectuent à la suite de plaintes particulières. La Commission des droits de la personne ne peut étendre à plusieurs entreprises les résultats de ses enquêtes. Enfin, même dans les entreprises où les patrons et le syndicat sont d’accord pour faire une évaluation de l’ensemble des postes en respectant le principe de l’égalité dans la rémunération pour des travaux équivalents, il s’agit d’une tâche considérable qui demande beaucoup de temps.

2.1 La situation actuelle des femmes par rapport aux avantages sociaux

- Les femmes qui occupent un emploi rémunéré sont davantage privées d’avantages sociaux que leurs collègues masculins.
- L’exercice de la maternité pénalise généralement, sur le plan économique, les femmes qui occupent un emploi rémunéré.
- Les travailleuses à temps partiel sont généralement privées d’avantages sociaux.

2.2 Des exemples

Le gouvernement devrait s’assurer que les femmes bénéficient des mêmes avantages sociaux que les hommes, notamment en ce qui concerne les régimes de retraite et les assurances. Les avantages sociaux sont des avantages rattachés à l’emploi, autres que la rémunération directe. Il s’agit de versements, immédiats ou reportés, qui sont faits dans certaines circonstances: à la maladie, au décès, à la retraite, etc. De nombreuses différences subsistent encore entre les cotisations ou les bénéfices selon l’âge, l’état civil et surtout le sexe de l’employé, différences qui défavorisent le plus souvent les femmes. Ainsi, 50% des travailleuses participent à des régimes supplémentaires de rentes, qui établissent l’âge normal de la retraite à 60 ans alors que pour la majorité des hommes l’âge normal de la retraite est de 65 ans. Les femmes peuvent donc se voir obligées de se retirer à 60 ans, alors qu’elles ne reçoivent pas encore la pension de la sécurité de la vieillesse. Aussi leur rente de retraite basée sur les années de service sera le plus souvent moins élevée.

Il existe aussi de la discrimination dans les divers régimes d’assurances. Dans l’assurance-vie, les sommes al-

louées diffèrent parfois selon le sexe ou l’état civil. Les régimes d’assurance-invalidité excluent presque toujours les pertes de revenus liées à la grossesse et les régimes d’assurance-accident-maladie excluent, la plupart du temps, le conjoint ou les personnes à charge. Un comité interministériel a été créé en 1975 afin d’établir de quelle façon le principe général de non-discrimination doit s’appliquer à la question des avantages sociaux. Ce comité a remis son rapport final au ministre des Affaires sociales en décembre 1976 et ce dernier l’a déposé à l’Assemblée nationale en juin 1978. Le rapport est resté depuis lors lettre morte. Pourtant si elles étaient mises en application, les recommandations du comité permettraient d’éliminer la plupart des discriminations relatives aux avantages sociaux, à l’exception des différences tolérées dans les régimes à prestations indéterminées.

En ce qui a trait au congé de maternité, l’ordonnance 17 prévoit les modalités du congé de maternité mais ne prévoit pas de rémunération pour la durée de ce congé. La plupart des travailleuses qui accouchent se voient donc privées d’une partie ou de la totalité de leur revenu pendant le congé de maternité. D’ailleurs il est inconcevable qu’on considère comme des chômeuses les travailleuses qui enfantent. Les prestations d’assurance-chômage versées à certaines d’entre elles ne remboursent pas la totalité des pertes financières qu’elles encourent quand elles quittent un emploi pour accoucher. Ce régime comporte des injustices flagrantes car il exclut les travailleuses autonomes, les femmes collaboratrices dans une entreprise familiale, les travailleuses domestiques et à domicile, celles qui ne cotisent pas au régime, celles qui n’ont pas cotisé pour une période suffisante ou dans les délais prévus par la loi, etc. Bref, il exclut un très grand nombre des travailleuses.

De plus, le travail à temps partiel, que d’aucuns considèrent comme le remède aux problèmes d’emploi chez les femmes, entraîne l’exploitation des femmes. Les employeurs ne sont pas tenus de donner aux travailleurs à temps partiel (dont 68,6% sont des femmes) des avantages sociaux et des salaires proportionnels à ceux qu’ils offrent aux travailleurs à temps plein.

La loi du salaire minimum, quand elle est respectée, comporte des aspects discriminatoires. Elle exclut, entre autres, les travailleurs domestiques, les personnes qui gardent des enfants à do-

milieu, les salariés oeuvrant hors de l'établissement de l'employeur. Les femmes composent la majorité des travailleurs de ces groupes. En outre, les salariés touchant des pourboires, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, secteurs où beaucoup de femmes travaillent à temps partiel, sont rémunérés au taux horaire minimum moins \$0,50. Cette catégorie de salariés représente 40% des travailleurs assujettis à la Loi du salaire minimum et on ne s'étonnera pas que les femmes comptent pour 80% de ce groupe.

La loi sur les normes de travail, qui doit éventuellement remplacer la Loi du salaire minimum, a été sanctionnée, mais n'est toujours pas en vigueur.

Notons également que certaines travailleuses à temps partiel ne sont pas admissibles à l'assurance-chômage.

2.3 Les objectifs à atteindre

L'égalité avec les travailleurs masculins en ce qui a trait aux avantages sociaux; la protection du revenu pendant le congé de maternité; la possibilité pour les travailleuses à temps partiel d'obtenir des avantages sociaux proportionnels à ceux des travailleuses à temps plein.

2.4 Les moyens possibles et les contraintes actuelles

Le regroupement des employées, la syndicalisation, les pressions politiques sont des moyens importants. Le retrait de l'article 97 de la Charte des droits et libertés de la personne constituerait un moyen pour faciliter l'égalité dans les avantages sociaux. Des ententes avec l'assurance-chômage seraient nécessaires pour qu'une femme puisse recevoir à la fois de l'assurance-chômage et des

prestations complémentaires de son employeur.

3.1 Pistes de réflexion en vue d'une recommandation

Pour atteindre les objectifs énoncés en 1.3 et 2.3, divers genres d'approches peuvent être choisis:

- la sensibilisation et l'information à la base

Recommandation possible: Que les associations membres et les conseils régionaux informent leurs membres et les femmes de leur milieu de l'existence de la Charte des droits et libertés de la personne et des moyens qui y sont prévus pour lutter contre la discrimination salariale (par exemple: en organisant une journée d'information, en distribuant des brochures, etc., etc...).

- les pressions auprès des personnalités politiques locales ou régionales

Recommandation possible: Que les associations membres et les conseils régionaux sensibilisent le (la) député(e) de leur circonscription électorale à l'existence de la discrimination salariale (par des lettres, des visites à son bureau, une invitation à une activité, etc...) et l'invitent à prendre position en faveur de l'élimination de la discrimination salariale et du congé de maternité payé.

- l'action auprès des travailleuses et des employeurs du milieu

Recommandation possible: Que les associations membres et les conseils régionaux soutiennent les démarches auprès de la Commission des droits de la personne des femmes victimes de discrimination salariale.

- les pressions auprès du gouvernement du Québec et de la Commission des droits et libertés de la personne

Recommandations possibles: Que la FFQ réclame du gouvernement du Québec la mise en oeuvre des recommandations déjà énoncées dans "Pour les Québécoises: égalité et indépendance" au chapitre de l'égalité de rémunération (recommandations 4-22, 4-23, 4-24, 4-25).

Que la FFQ demande au gouvernement du Québec un régime universel de congé de maternité payé pour les femmes en emploi.

- d'autres moyens peuvent être trouvés: discutez-en entre vous et faites-en la liste.

3.2 Recommandation

La recommandation de votre atelier doit comporter les points suivants:

- elle doit nommer la personne ou l'organisme à qui on s'adresse;
- elle doit désigner qui fait la recommandation (un conseil régional, une association, l'ensemble de la FFQ);
- elle doit être concrète;
- elle doit porter sur une action qui peut être effectuée au cours d'une année.

Lucienne Aubert

* Ce texte est largement inspiré de "Pour les Québécoises: égalité et indépendance", C.S.F., Québec, 1978, 335 pages et annexes, p. 237 et suivantes; et de *Québécoises: égalité et indépendance*, vol. 5 no 5, oct. 1978, numéro spécial du Bulletin, C.S.F., Québec.

- 1- Commission des droits de la personne, *L'équivalence en emploi ou l'analyse de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne*, cahier no 1 (Québec, Editeur officiel du Québec, 1978), p. 27.
- 2- *Ibid.*, p. 29.
- 3- Commission des droits de la personne, op. cit., p. 66.

Suggestion d'action: leurs rapports annuels, notre miroir...

Analyser les photographies des 2 ou 3 derniers rapports annuels de chacune des 50 plus grosses compagnies du Québec, à partir des listes du *Financial Post* ou du *Canadian Business* (listes disponibles aux bureaux de la F.F.Q.) et rédiger un rapport à communiquer aux membres de la Fédération et aux médias, avec les informations suivantes en regard de chaque entreprise dûment identifiée:

- a) proportion de femmes travaillant pour cette entreprise
- b) proportion de femmes achetant les produits de cette entreprise (acheteuses professionnelles ou consommatrices)
- c) proportion de femmes utilisant les produits de cette entreprise

d) tirage du rapport annuel de cette entreprise (nombre d'actionnaires, chiffre minimum): combien de personnes reçoivent le rapport annuel de cette entreprise?

e) comment les femmes sont-elles représentées dans les photographies des rapports annuels de cette entreprise?

f) quelle image de la femme en retire-t-on?

g) que peut-on logiquement en déduire?

(idée tirée de Jane TRAHEY, "How Annual Reports Portray Women", *Jane Trahey on Women and Power*, Avon Books, New York 1977, 262p, pp 237-241)

ATELIER 9

La femme sur le marché du travail: prolétaire bafouée et ressource négligée

D-A-N-G-E-R: progrès...

par Marie-Claire Boucher

La peur du changement

Vance Packard raconte qu'en Angleterre, une proposition gouvernementale à l'effet d'avancer d'une demi-heure d'arrivée au travail dans certaines entreprises afin d'étaler le trafic des heures de pointe, s'est heurtée au refus catégorique des "cols blancs" d'une importante société. "Lorsqu'on leur en demanda la raison", écrit Packard, "ils avouèrent avec réticence que les usines commençaient généralement à 8h30 et que ce serait pour eux une perte de prestige social" (1).

On peut, évidemment, s'interroger sur l'influence que risquent d'avoir des facteurs comme l'âge, le sexe, le "statut", le tempérament, la force de l'habitude, sur le phénomène d'hostilité ou de résistance au changement chez les employés eux-mêmes, en ce qui concerne l'introduction, voire la généralisation d'un horaire variable.

On sait, par exemple, que ce type d'horaire a le don de mettre aux abois certains cadres des premiers paliers ou certains agents de maîtrise, qui redoutent une perte de statut ou une érosion de leur autorité et de leur prestige auprès de leurs subordonnés.

On sait aussi que les jeunes employés sont relativement plus indépendants, plus audacieux et plus contestataires que leurs aînés, qu'ils acceptent moins facilement de se plier aux règles de la tradition ou du conformisme des adultes, et qu'ils auraient plutôt tendance à favoriser un horaire variable ou libre, étant donné qu'ils aménageaient déjà eux-mêmes leurs propres horaires lorsqu'ils étaient au Cegep ou à l'Université.

On sait enfin que les personnes âgées, par contre, ne changent pas volontiers leurs habitudes ou leur mode de vie. Il arrive souvent que des employés plus âgés et ayant la possibilité de profiter d'un horaire variable, préfèrent néanmoins conserver leur ancien horaire, parce qu'ils y sont habitués depuis longtemps. Peut-être est-ce une forme de méfiance ou un réflexe d'auto-protection dicté par la crainte de découvrir dans l'horaire variable une forme subtile d'exploitation?...

L'utilitarisme des "Philistins"

Il est vrai que cette crainte n'est pas toujours sans fondements: dans certains milieux d'affaires eu-

ropéens et nord-américains, on a eu tendance à utiliser l'horaire variable ou ses nombreux ersatz pour mousser une publicité personnelle ou une image d'entreprise (2), ou pour faire oublier le paternalisme de celui-ci, le désir de puissance de celui-là, l'appât du gain ou la frénésie de rentabilité de cet autre... Autrement dit: pour "sauver la surface".

On s'en est également servi pour chloroformer les esprits. L'horaire variable a été tour à tour un fard, pour cacher "les déficiences de l'administration et les insuffisances des équipements collectifs" – dixit: Jacques de Chalendar (3); un baillon, pour "étouffer de justes revendications, notamment de celles ten-

dant à la réduction de la durée du travail" – dixit: Pierrette Sartin (4); un alibi, "pour freiner la hausse des traitements" – dixit: Jean-François Baudraz (5).

L'horaire variable s'est également avéré, pour certains employeurs, un moyen commode d'attirer ou de conserver le "cheap labour" féminin: un autre "pink lady" destiné à faire oublier aux travailleuses les inégalités de salaire ou les injustices de promotion...

A Toronto, on s'en est même servi, à l'époque, comme d'un stratagème efficace pour prévenir la syndicalisation des employés dans le secteur bancaire... Étrange coïncidence, n'est-ce pas, lorsqu'on sait que, d'une part, la majorité des en-

Pistes suggérées:

Le syndicalisme et les femmes:

Travailleuses non syndiquées

Promotion de la travailleuse syndiquée dans la hiérarchie syndicale

Egalité des sexes en emploi et négociation des conventions collectives

Solidarité syndicale versus solidarité féminine

Scélérèse et imagination stérile des syndicats face à certaines revendications féminines

L'aménagement temporel du travail:

Distinction entre horaires fixes

horaires programmés

horaires variables

horaires libres

Distinction entre travail à temps partiel

travail temporaire

travail occasionnel

travail à la pige

Distinction entre travail jumelé (ou "job sharing")

travail partagé (ou "work sharing")

Travail à temps partiel rémunéré (salaire et avantages sociaux) au prorata du nombre d'heures travaillées.

Travail à temps partiel intéressant, motivant et comportant des possibilités de promotion.

treprises ayant adopté un horaire variable sont, bien souvent, des compagnies d'assurance, et que, d'autre part, le secteur des assurances est un de ceux où la main d'œuvre féminine est à la fois sur-représentée, sous-utilisée et sous-payée... De là à affirmer que l'horaire variable est, dans ce cas précis, un miroir aux alouettes dont on s'est servi afin d'endormir les revendications féminines, il y a un pas que je me garderai bien de franchir!

D-A-N-G-E-R: progrès...

Quoi qu'il en soit, ceux qui refusent le changement ou qui s'y objectent — ne serait-ce qu'en vertu de la force de l'inertie — ont souvent peur de l'avenir qu'ils perçoivent comme menaçant l'ordre des choses. D'après Paul R. Lawrence, "le changement a des aspects techniques et des aspects sociaux. L'aspect technique consiste à faire une modification mesurable dans la méthode physique de travail. L'aspect social concerne la manière dont ceux que le changement affecte verront la modification de leurs relations établies au sein de l'organisation" (6).

Lorsqu'on résiste au changement comme tel, ou même seulement à la perspective d'un changement éventuel, ce n'est pas tellement à l'aspect technique du changement qu'on en a, mais plutôt à son aspect social, "c'est-à-dire aux changements dans les relations interpersonnelles qui accompagnent généralement le changement technologique" (7) ou le changement "tout court"...

J'en suis convaincue, l'horaire variable est une "porte ouverte sur l'avenir", et il constitue un moyen, parmi tant 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 familiers" qui aident les individus à "tenir son rôle dans la société" et, pour tout dire, "un phénomène lié au temps, dû à l'accélération des changements dans la société" (8).

Les besoins d'un individu, par exemple, varient selon qu'il est jeune ou vieux, marié ou célibataire, et en fonction de ses responsabilités familiales, de ses goûts personnels, de son échelle de priorités et de plusieurs autres facteurs. Mais la plupart des régimes d'avantages sociaux ne tiennent pas compte de ces disparités. Il faudra bien qu'ils en arrivent là un jour et l'horaire variable, en ce sens, est un précurseur dont la généralisation ne pourra qu'aider à celle du régime d'avantages sociaux de style "cafeteria" dont on connaît déjà quelques rares spécimens.

Du temps... pour quoi faire?

L'horaire variable permet également de consacrer plus de temps à toutes sortes d'activités, notamment celles qui touchent, par exemple, à la formation permanente et à la culture, par quoi l'être humain peut "créer", se "récréer" et se "re-créer".

Ainsi, de façon générale, l'horaire variable avantage nettement ceux et celles qui suivent des cours du soir et doivent, avec un horaire fixe, "tuer" le temps qui sépare la fin de la journée traditionnelle de travail et le début de leurs cours, en leur permettant d'arriver et de partir plus tard. Il devrait également favoriser celles et ceux qui souhaitent pouvoir s'inscrire à des cours qui ne se donnent que le jour, ou à des stages intensifs qui ne se donnent qu'en internat: il est temps que la formation continue cesse d'être, dans l'entreprise, un privilège réservé à une minorité — la caste des "dirigeants" — et qu'elle devienne une réalité significative et dynamique accessible à t-o-u-s les employés.

Il ne s'agit pas de contester ici le bien-fondé du droit des cadres à poursuivre leur développement personnel sur le temps de l'entreprise, mais de réclamer ce même droit pour les autres employés. Aux Etats-Unis comme au Canada, de nombreuses compagnies permettent à leurs cadres de s'absenter une trentaine de jours par année,

en plus des vacances légales, pour qu'ils puissent assister à des colloques et à des séminaires d'études générales. En France, le Conseil national du Patronat Français (CNPF) et les syndicats ont signé, le 9 juillet 1970, un accord sur la formation et le perfectionnement professionnels permettant aux travailleurs de suivre des stages pendant le temps de travail (9). Pourquoi nos employés non-cadres ne pourraient-ils pas bénéficier du même privilège, dans le contexte d'un horaire variable? L'employeur pourrait alors permettre à ceux qui le désirent d'accumuler et de "geler" du temps-crédit, et de l'utiliser afin de compenser des absences pour fins d'études, ce qui n'existe pas actuellement sous le régime d'horaires fixes. Evidemment, un véritable congé pour fins d'éducation serait infiniment préférable, mais puisqu'il n'en est pas question pour le moment, cette solution me semble un mieux-aller acceptable par rapport à la situation qui prévaut actuellement...

D'autre part, il serait temps de se rendre compte que l'éducation permanente des adultes ne doit pas nécessairement et uniquement se faire le soir ou en fin de semaine, et aux dépens de la santé comme au détriment de la vie personnelle et familiale de l'employé: l'effort intellectuel et la dépense d'énergie qu'elle exige de ceux qui s'y adonnent peuvent être la cause d'une tension physique et nerveuse qui, ajoutée à celle de la journée ou de la semaine "normales" de travail, peut, à la longue, réduire leur rendement et leur efficacité... Il est intéressant de noter ici qu'en Union Soviétique, le gouvernement a décrété, en 1962, que les personnes qui étudient avec succès peuvent, pour assister aux cours, s'absenter du travail huit heures par semaine. Pendant ce temps d'absence, les salaires et appointements ne sont retenus qu'à concurrence de 50% (10). C'est là une excellente initiative que nos employeurs capitalistes auraient probablement avantage à imiter, en attendant de pouvoir faire mieux!

Autre chose encore: s'il est vrai

que "l'obligation au diplôme" (11) et le prestige attaché aux études universitaires ne sont essentiellement que "le reflet d'une tradition qui n'a plus de valeur dans une société moderne" (12), il est tout aussi vrai, par ailleurs, que l'évolution accélérée et constante de la science et de la technique exige sinon le recyclage périodique, du moins la formation permanente de tous les travailleurs: sur le marché du travail, rien n'est jamais acquis à l'homme et la formation professionnelle reçue à l'école risque souvent d'être incomplète, déphasée ou même carrément inappropriée. Or, les entreprises n'ont pas toujours une politique de formation du personnel cohérente et adaptée aux besoins de la société en perpétuelle évolution dans laquelle nous vivons. Bien souvent, une telle politique est tout simplement inexistante, ou insuffisante, trop rigide, trop exigeante ou trop limitative. Il arrive donc que des employés qualifiés et expérimentés se trouvent dépassés par de jeunes spécialistes frais émoulus, parce qu'ils n'ont pu être temporairement libérés de leur travail pour suivre des cours de recyclage... Il devient de moins en moins acceptable que ces employés ne puissent se mettre en état de concurrencer les plus jeunes, par le biais de la formation permanente... La demande syndicale d'introduire un congé payé à utiliser dans le contexte de la formation continue ne constitue pas une solution satisfaisante à ce problème, du seul fait que tous les employés intéressés ne sont pas nécessairement syndiqués. Ce qu'il faut, ce sont de nouvelles structures et l'horaire variable en est une.

Par ailleurs, il devient également de moins en moins acceptable que la relève puisse prétendre à un salaire anormalement plus élevé du seul fait qu'elle est plus instruite: elle est peut-être "diplômée", mais elle est aussi, en revanche, inexpérimentée. On ne pourra pas parler d'une politique de personnel systématique et capable d'évolution tant que l'organisation du travail et du temps de travail dans l'entreprise ne permettra pas aux jeunes

de la relève de prouver ce dont ils sont capables. Or, l'horaire variable permet à ces jeunes de remplacer un cadre durant son absence, de prendre en charge sa responsabilité et de mettre leurs qualifications à l'épreuve: une demande de performance peut alors s'opposer à leur demande de salaire et l'ensemble de la situation contribue à une meilleure formation professionnelle, pour les jeunes diplômés et pour les plus âgés qui ont alors la possibilité de retourner "sur les bancs de l'école"...

Place aux femmes!

On a souvent reproché aux femmes de travailler seulement un court laps de temps avant leur mariage et d'abandonner ensuite leur vie professionnelle pour se consacrer à l'entretien de leur maison et à l'éducation de leurs enfants. C'était vrai hier, ce l'est beaucoup moins aujourd'hui. De toutes façons, cette constatation n'a jamais tenu compte du fait que les horaires fixes et rigides ne peuvent être facilement respectés que par des femmes célibataires ou sans enfant, et sans tenir suffisamment compte du fait que de nombreuses femmes mariées et mères de famille seraient volontiers retournées sur le marché du travail si les horaires avaient été plus souples et les occasions de travail à temps partiel, plus nombreuses... Mais le marché du travail est d'abord et avant tout pensé et organisé par les hommes et pour les hommes. Or, les hommes manquent singulièrement d'imagination et de bonne volonté quand il s'agit de modifier des structures conçues ou aménagées en vue de les favoriser... S'il est pourtant une structure qui devrait être changée, et justement pour le plus grand bien de tous, hommes et femmes, c'est bien celle de l'aménagement temporel du travail!

Il faut reconnaître également que s'il fut un temps où il était relativement facile pour les employeurs de justifier leur négligence en regard de la formation professionnelle de leur personnel féminin — on a longtemps considéré que

c'était à la fois peu important et non rentable, parce que, disait-on, "la femme travaille seulement en attendant de se marier ou pour avoir un revenu d'appoint et de toutes manières, elle n'est pas intéressée à faire carrière!" — cette négligence est de moins en moins acceptable aujourd'hui, parce que le raisonnement qui l'appuyait s'avère de moins en moins juste — en admettant qu'il l'a déjà été, ce qui est loin d'être prouvé! — et parce que de plus en plus de femmes travaillent et de plus en plus longtemps.

Il reste, cependant, qu'une économie qui demeure enclavée à un aménagement fixe et rigide du travail ne peut que continuer à se montrer réticente à promouvoir effectivement l'investissement que représente la formation d'un personnel féminin dont on sait qu'il ne sera pas toujours disponible toute la journée, et dont on continue de craindre, se basant sur l'expérience passée, qu'il ne le soit pas pour une aussi longue période que le personnel masculin... On peut donc dire, à ce point de vue, que l'horaire variable représente à la fois un avantage pour la femme, qui voit ses chances de formation et de promotion élargies, et pour l'employeur, qui risque beaucoup moins qu'auparavant de "perdre" l'argent qu'il investit dans la formation de ses employées, et qui s'assure, par le biais d'un horaire plus souple et mieux adapté aux besoins de son personnel, de pouvoir bénéficier d'un plus grand réservoir de main-d'oeuvre...

Superfemmes, s'abstenir...

A un autre point de vue, il faut reconnaître que la vie moderne impose souvent à l'individu des situations conflictuelles génératrices de détresse (13). La mère de famille qui travaille à l'extérieur de son foyer est particulièrement sujette à ce "stress nocif et désagréable", suite au douloureux dilemme que lui pose son double statut: épouse et mère, d'une part, travailleuse rémunérée, d'autre part. Depuis le temps qu'on force les femmes à cumuler les heures de travail exigées

par leur emploi avec celles réclamées par l'ensemble de leurs tâches domestiques! Soulignant que notre société a "exigé des femmes qu'elles s'adaptent au travail et non du travail qu'il s'adapte aux femmes" (14), Ménie Grégoire affirme que "l'organisation actuelle du travail, rigide, formelle, nie les droits de la nature. Elle exige des femmes qu'elles soient des hommes dès qu'elles sortent de leur rôle maternel" (15).

Or, l'horaire variable constitue, en ce sens, un net progrès, parce qu'il est un facteur d'humanisation des conditions de travail. Il permet à la femme d'harmoniser ses responsabilités familiales et professionnelles, favorisant ainsi un meilleur équilibre et une plus grande disponibilité d'esprit de sa part. A l'heure où tant de bonnes âmes se préoccupent des conséquences néfastes que pourrait avoir le mouvement d'émancipation de la femme sur la désagrégation ou la survie de la cellule familiale, il y aurait lieu, non pas d'ironiser en supposant que "le petit aux couches se la fera changer à l'intérieur de l'horaire variable de la mère" (16) – ce qui suppose, du reste, une crèche ou une pouponnière sur les lieux mêmes du travail! – mais plutôt de se réjouir que l'on se soit enfin rendu compte, avec Evelyne Sullerot, que "la prise en considération du facteur temps et l'aménagement rationnel d'horaires de travail, de garde des enfants, de ravitaillement, etc... est la clef de voûte de tout le problème du travail des femmes." (17).

L'horaire variable ne règle certainement pas tous les problèmes de la mère de famille engagée sur le marché du travail, mais il contribue très certainement à en réduire quelques uns et pour peu qu'il ne s'applique pas à une malheureuse atteinte du "complexe de la super-femme", et qu'il se situe dans un contexte conjugal de partage des tâches, il peut incontestablement lui permettre de retrouver un peu le temps de vivre qu'elle avait perdu: le temps de vivre avec son mari et ses enfants, le temps de vivre avec elle-même...

Pitié pour les hommes!

Je m'en voudrais de terminer ici sans parler des effets que l'horaire variable est susceptible d'avoir sur l'homme en tant que père de famille, étant donné que sur le plan de l'aménagement temporel du travail, les hommes sont plus ou moins embarqués dans la même galère que les femmes, et que leur rôle de producteurs prime volontiers celui de reproducteurs...

Traditionnellement, le père est celui qui "travaille", c'est le "gagne-pain" et le "porte-monnaie" du foyer. Trop souvent, il s'est contenté d'être cela... On a d'ailleurs beaucoup parlé sur "l'absence du père" et sur sa démission face à ses responsabilités d'éducateur.

Il n'est nullement prouvé hors de tout doute que l'absence de la mère soit aussi néfaste qu'on veuille bien le prétendre: cette absence peut même être l'occasion, pour les enfants, de développer dès leur prime jeunesse, une autonomie et un sens des responsabilités que les rejetons de la mère-poule auront du mal à acquérir parce qu'ils sont trop couvés. Par contre, il est bel et bien prouvé que l'absence du père surmené ou accaparé par son travail, surtout si les enfants ont moins de cinq ans, peut s'avérer un élément de déséquilibre au sein de la famille et un facteur susceptible d'entraver le développement normal des enfants, voire de le compromettre irrémédiablement.

On savait déjà, depuis Jung, que la psyché de tout individu, mâle ou femelle, est formée à la fois de tendances masculines: l'Animus, et de tendances féminines: l'Anima. Les récentes découvertes de la biologie ont confirmé ce fait en établissant que tout être humain porte en lui une bisexualité potentielle. Etant donné que les enfants ont généralement tendance à s'identifier au parent de même sexe et que cette identification, très tôt commencée, est à peu près fixée vers l'âge de cinq ans, tout comme la personnalité et le caractère, on peut imaginer les conséquences de l'absence du foyer d'un père qui laisse son épouse seule aux prises avec l'éducation

des enfants, dont elle devient alors le seul modèle de référence. Il peut même s'ensuivre des comportements dits "anormaux". A l'inverse, chez les fillettes, l'absence du père provoque rarement ce type de comportements, mais elle engendre de fortes revendications viriles et peut être à l'origine de graves déviations dans les relations affectives. Les enfants ont donc besoin de la présence physique de leur père. Ils ont également besoin de sa présence morale et de sa disponibilité d'esprit. Ils ont besoin de bavarder avec lui, de lui confier leurs problèmes, leurs angoisses et leurs joies. Ils ont besoin de discuter avec lui des sujets qu'ils estiment importants et sur lesquels ils souhaitent connaître son avis...

Haro sur la société!

A l'heure actuelle, dans les grands centres urbains en particulier, la durée du trajet quotidien domicile – aire de travail – domicile, jointe à la durée du temps réglementaire de présence au travail, peut facilement signifier, en régime d'horaire fixe, une absence du foyer de près de dix ou onze heures. Et si les hommes ne travaillent généralement chez-nous qu'une moyenne de 37 à 40 heures par semaine, à cette durée moyenne hebdomadaire il faut ajouter, pour les femmes, la durée plus ou moins incompressible du travail ménager – lorsqu'il n'y a pas de partage des tâches – que les spécialistes "évaluent à 48 heures, voire 60 heures par semaine pour celles qui sont chargées de famille" (18).

Ne peut-on pas se demander alors "comment les parents absents, trop occupés, ou nerveusement épuisés à la fin de la journée, pourraient-ils exercer leur métier d'éducateurs en face d'enfants eux-mêmes surmenés par des classes surpeuplées, par des programmes qu'il faut faire tenir dans une année scolaire de plus en plus courte et dans une vie perturbée par les horaires anormaux ou anarchiques des adultes" (19) et par les luttes indécentes que se font sur leur dos le gouvernement et le syndicalisme

enseignant?... Incidemment, il est intéressant de souligner ici que d'après les analyses faites en Allemagne, après trois ans d'application de l'horaire variable chez Messerschmitt, "il a été constaté une diminution des échecs scolaires chez les enfants dont les parents bénéficiaient de ce nouveau système d'horaire" (20). A vous de tirer vos propres conclusions...

Utopie ou "futurible"?

Il y a près de trente ans – la première édition de son livre *The Natural Superiority of Women* remontant à 1952 – le docteur Ashley Montagu faisait la proposition suivante – révolutionnaire pour l'époque! – : que les parents puissent, sur une base volontaire, réduire de moitié leur journée normale de travail, afin de pouvoir passer plus de temps ensemble et avec leurs enfants. Les heures de travail, écrivait-il, pourraient être aménagées de telle sorte que les parents pourraient ou bien travailler tous les deux aux mêmes heures, ou bien travailler l'un le matin, et l'autre, l'après-midi. Conscient que certains accueilleraient sa suggestion par des sarcasmes et que d'autres l'écarteraient sans plus du revers de la main sous prétexte qu'elle leur paraissait impraticable, il soulignait à tous ceux-là que nombre de choses jugées irréalisables hier étaient devenues monnaie courante de nos jours (21).

Souvenons-nous de Jules Verne... et n'oublions pas qu'en 1926, par exemple, la National Association of Manufacturers publiait un manifeste intitulé "Will the 5-Day Week Become Universal? I Will Not!" (traduction libre: "La semaine de cinq jours pour tout le monde? Jamais!")...

Las! Nous vivons dans une société qui est encore dominée par la mentalité WASP (22) et soumise aux décrets implacables du taylorisme et du contrôle des systèmes et méthodes... En attendant que nos hommes prennent conscience que dans une civilisation qui s'entête à prôner une éthique du travail dépassée en même temps qu'elle

laisse sévir un taux de chômage de plus en plus élevé, il est scandaleux de faire travailler à "plein temps" une partie seulement de la main-d'oeuvre disponible, alors qu'il serait tellement plus profitable pour tout le monde de diminuer la durée "normale" du travail de façon à partager les emplois disponibles et à mieux utiliser les ressources humaines; en attendant que nos hommes se soient rendus compte que sur le seul plan de la productivité, il est plus rentable de faire travailler les gens moins longtemps – la supériorité du rendement des travailleurs à temps partiel ayant été démontrée de façon scientifique à plusieurs reprises; en attendant que nos hommes se soient convaincus de leur part de responsabilité dans l'éducation des enfants, qu'ils se soient apprivoisés à la perspective de privilégier la qualité de la vie plutôt que le niveau de vie, et qu'ils aient enfin compris qu'ils auraient tout à gagner eux-mêmes en améliorant les conditions de travail du "temps partiel" et en lui accordant un mode de rémunération juste et équitable, au prorata du nombre d'heures travaillées; en attendant tout cela, il peut couler encore beaucoup d'eau sous les ponts...

Heureusement, il y a l'horaire variable... Oh! ce n'est pas une panacée et il n'opère pas de miracle. Il ne modifie pas la nature du travail et n'en diminue pas la durée. Il n'assainit pas des conditions de travail insalubres et n'améliore pas un climat de travail déjà malsain. Il ne rend pas compétents ceux qui ont déjà atteint leur niveau d'incompétence et ne rend pas autonomes les invertébrés, les mollusques et les gastéropodes. Il ne fait pas nécessairement l'affaire de tout le monde et de toutes façons, il ne s'applique pas à toutes les catégories de travailleurs sans exception. Il n'en constitue pas moins un mode d'aménagement temporel du travail plus équilibré, plus harmonieux, plus humain. Infiniment mieux adapté aux contraintes de la vie urbaine et aux besoins des travailleurs que le régime abrutissant d'horaires fixes auquel la majorité d'entre nous sommes condamnés.

Et je ne comprends pas, non! je ne comprends pas que ce soit plus facile d'envoyer un homme marcher sur la lune et deux hommes se balader dans l'espace que de trouver le moyen d'assouplir et d'humaniser les horaires de travail...

Objective, moi, quand il s'agit d'aménagement temporel du travail? Partisane et cosaque!

tous droits réservés – 1978

En tout cas, un scénario basé sur une utopie permet souvent d'élargir l'horizon, d'éclaircir tout le champ des possibles et, par conséquent, de souligner qu'une société, pourvu qu'elle en ait la volonté et le courage, n'est pas irrémédiablement retenue prisonnière dans le filet de la médiocrité présente.

Bibliographie suggérée (outre les ouvrages déjà indiqués en référence)

ALLENBACH, Heins
1975

L'horaire variable, Bureau international du travail Genève, 66 p.

COHEN, Allan R., and
GADON, Herman
1978

Alternative Work Schedules: Integrating Individual and Organizational Needs, Addison-Wesley Publishing Company Reading, Massachusetts, 137 p.

COLLANGE, Christiane
1979

Je veux rentrer à la maison, Grasset, Paris, 189 p.

MEIER, Gretl S.
1979

Job Sharing – A new pattern for quality of work and life The W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 187 p.

NOLLEN, Stanley D., and
MARTIN, Virginia H.

Alternative Work Schedules – Part 1: Flextime, An AMA Survey Report, AMACOM, New York 1978, 53 p.

1. - P.A. JULIEN, P. LAMONDE, D. LATOUCHE, **Québec 2001 - Une société refroidie**, Les Editions du Boréal Express, Sillery 1976, p. 179

NOLLEN, Stanley D., and MARTIN, Virginia H. 1978

Alternative Work Schedules - Part 2: Permanent Part-Time Employment - Part 3: The Compressed Workweek, An AMA survey report, AMACOM, New York, 70 p.

SWART, J. Carroll 1978

A Flexible Approach to Working Hours, AMACOM, New York, 278 p.

1. - Vance PACKARD, **Les Obsédés du Standing**, Editions Calmann-Levy, Paris 1960, p. 112

2. - Jean-François BAUDRAZ, **L'horaire variable de travail**, Editions d'Organisation, Paris 1973, p. 123

3. - cf Bernard BRIZAY, "Jacques de Chalendar: assouplir les horaires de travail", **Entreprise**, no 873, 2 juin 1972, p. 47

4. - Pierrette SARTIN, "Les horaires flexibles", **Industrial Relations industrielles**, 1974, vol 29, no 2, p. 364

5. - J.-F. BAUDRAZ, op. cit., p. 124

6. - Paul R. LAWRENCE, "How to deal with Resistance to Change", reproduit du **Harvard Business Review** (1969) dans **Revue I.B.C.**, été 1971, vol 4 no 3

7. - idem

8. - Alvin TOFFLER, **Le Choc du futur**, Editions Denoel, Paris 1971, pp 24, 25

9. - Bernard-J. **L'horaire libre dans l'entreprise**, Editions Delachaux et Niestlé, Neuchatel/Suisse, 1971, p. 75

10. - Joseph BASILE, **La formation culturelle des cadres et des dirigeants**, Editions Gérard et Co., Verviers 1965, p. 157

11. - cf Vance op. cit., p. 39

12. - M. MOBERG, ministre de l'Education en Suède, cité par Archibald E. EVANS, **Temps et vie de travail**, Organisation de Coopération et de Développement économiques, Paris 1973, p. 23

13. - cf Hans SELYE, **Stress sans détresse**, Editions La Presse, Montréal 1974, p. 147

14. - Mérie GREGOIRE, **Le Métier de femme**, Plon, Paris 1965, p. 235

15. - idem, p. 233

16. - J.-P. HOGUE, "L'horaire variable: quelques conséquences", **L'Aménagement des temps de travail - l'horaire variable et la semaine comprimée**, publié sous la direction de Jean Boivin et Jean Sexton, Presses de l'Université Laval, Québec 1974, p. 107

17. - Evelyne SULLEROT, **Histoire et sociologie du travail féminin**, Editions Gonthier, Paris 1974, p. 372

18. - Pierrette SARTIN, "Les conduites de fatigue dans l'entreprise et dans la famille", **Humanisme et Entreprise**, 1965, no 30, p. 102

19. - Pierrette SARTIN (1965) op. cit., p. 102

20. - B.-J. ZUMSTEG, op. cit., p. 9; voir aussi: **RAPPORT DE CHALENDAR, L'horaire variable ou libre**, La Documentation française, Paris 1972, p. 36

21. - Ashley MONTAGU, **The Natural Superiority of Women**, Collier Macmillan Publishers, New York 1952 (1974), pp 225, 226, 227

22. - WASP: White Anglo Saxon Protestant

Suggestion ACTION

Que chacune des congressistes intéressée par l'horaire variable, pour elle-même, son conjoint, ses enfants ou ses subordonnés, se donne la

peine d'entreprendre elle-même une démarche personnelle en vue de se renseigner davantage sur la question, d'évaluer les possibilités

d'application dans son milieu et d'en favoriser l'expérimentation, le cas échéant.

Qui sont-elles?... Où sont-elles?...

Que font-elles?...

Il est suggéré à **CHÂTELAINE** ou à **FEMME DU QUÉBEC** de publier dans chacun de leurs numéros un jeu de fiches avec pointillés "pour découper", chaque fiche étant consacrée à

- une femme siégeant sur un Conseil d'administration
- une femme ayant fait ses preuves dans un domaine ou dans un autre

afin de

- renseigner les lectrices

- faire connaître de nouvelles figures

et de permettre la constitution d'un fichier de base à offrir aux hommes d'affaires qui n'arrivent pas - disent-ils! à trouver des femmes compétentes, "qualifiées" ou dignes d'être invitées à faire partie de leurs augustes aréopages directoriaux ou à participer, à titre d'intervenantes, à leurs nombreux et virils colloques, symposiums, congrès et autres réunions dites "d'hommes d'affaires".

ATELIER 10

Les media comme système de renforcement des valeurs traditionnelles et sexistes



Strange? Qu'est-ce qu'il y a d'étrange à ce que je publie un magazine pour hommes? Les hommes publient des magazines féminins depuis toujours et personne n'a jamais trouvé cela étrange!

Pistes suggérées

- traitement des femmes journalistes et reporters (comme travailleuses)
- publicité sexiste et image de la femme dans les romans savons
- émissions de radio dites "féminines"
- émissions de télé dites "féminines"
- consommation "au boutte"
- héroïsme d'une certaine presse féminine
- journalistes, recherchistes, documentalistes, reporters, interviewers
- association féminines

Les médias: un système de renforcement des valeurs traditionnelles ou un agent de progrès social?

Dans quelle mesure les media contribuent-ils à prolonger ou à perpétuer une image appauvrie ou appauvrissante de la femme?

Une vérité de la Palice: les femmes, dans les media comme partout ailleurs, ont du mal à sa tailler une place au soleil. Les milieux de l'information, s'ils leur sont plus ouverts qu'il y a une dizaine d'années, ne leur offrent pas toutes les chances de s'affirmer et de s'épanouir sur le plan professionnel. Certes, au sein des équipes de rédaction d'un grand quotidien, on trouve des signatures féminines de plus en plus nombreuses, mais le plus souvent au haut de rubriques qui leur sont confiées de par tradition ou de par habitude. De plus, la proportion des femmes à l'emploi de la presse écrite, même si elle a augmenté, et très loin d'être égale à celle des hommes.

Les questions sociales, les problèmes dits "humains", les maladies des plantes vertes ou les dernières créations farfelues d'un couturier que l'on trouve systématiquement à l'intérieur des pages dites féminines, l'entrevue du dernier Vietnamien rentré au pays, sont du ressort de celles qui oeuvrent dans les salles de rédaction. De façon générale, les femmes y sont donc en minori-

té, y sont encore confinées à des tâches et des sujets traditionnellement féminins, aux arts ou aux lettres, et sont à peu près absentes des postes de direction. De plus les journalistes à qui on confie la rédaction des pages féminines sont considérées comme des "sous-produits" du métier et leur voix ou leurs opinions rencontrent le plus souvent la méfiance ou le scepticisme de leurs collègues masculins. Qu'une femme signe l'éditorial d'un grand quotidien, les pages politiques ou économiques, la chronique scientifique, est un phénomène rarissime.

Les politiques d'embauche dans les journaux sont plus exigeants pour les femmes si l'on en croit un document réalisé par Lysianne Gagnon et Armande St-Jean sur la situation des femmes dans l'information. Selon elles, cet état de fait tient à trois facteurs, soit le conditionnement, le jeu des affinités et les "risques" que comporte l'emploi d'un personnel féminin: mariage, absences, grossesse... etc! De plus, l'attitude des femmes journalistes qui sont souvent les premières à se contenter de ce qu'elles ont et les premières à faire preuve de peu d'assurance quand il s'agit de songer à des promotions, explique aussi leur manque d'importance au sein des media d'information.

Ce préambule, tout superficiel soit-il, donne quand-même une idée des raisons qui ont fait des journalistes-femmes un groupe qui a du mal à passer et à imposer dans les pages d'un journal les questions relevant de la condition féminine et tout autre question dont on lui dira qu'elle est du ressort de leurs collègues masculins.

Qu'on ne se fasse pas d'illusion: les magazines spécialisés qui emploient une majorité de femmes qui se consacrent exclusivement à définir et à analyser la condition féminine, rencontrent aussi de sérieuses difficultés et mènent de fortes batailles. Un magazine est avant tout une entreprise commerciale dont les patrons sont des hommes. Ces derniers, dans le but de ne pas déplaire aux annonceurs qui le plus souvent vendent des produits alimentaires ou de beauté, tiennent à véhiculer une image des femmes conforme aux vieux patterns. On ne s'opposera pas à la publication d'articles "sérieux", mais on demandera qu'ils soient discrètement mis-en-page. On questionnera sur la pertinence de certains reportages sur des sujets comme la politique, les investissements, l'inflation et il faut, de la part d'une équipe de rédaction beaucoup d'esprit de combati-

vité pour tenir le coup et maintenir ses idéologies.

La condition féminine comme telle est pratiquement exclue des quotidiens. Mis à part *Le Devoir* qui en traite de façon régulière et qui a confié à une journaliste le soin de "couvrir" toutes les questions en relevant, aucun autre journal ne s'y attaque vraiment, de façon engagée et dynamique. Les pages féminines ont disparu de *La Presse* pour faire place à un cahier intitulé *Vivre aujourd'hui* qui est une sorte de fourre-tout où on publie le plus souvent des sujets légers et... agréables. Cette disparition des pages féminines a été considérée au départ comme un progrès. "On voulait, dit Lysianne Gagnon, libérer les femmes-lectrices comme journalistes - de ce qui était devenu un véritable ghetto, où l'on traitait généralement de l'aspect le plus traditionnel de la condition féminine (...).

"Le problème, et ce n'est qu'aujourd'hui qu'on s'en rend compte, c'est que cette transformation a eu pour effet d'atomiser les seules sections où les femmes étant majoritaires, aurait pu constituer un bloc compact, s'encourager mutuellement à "fouiller" plus en profondeur le domaine de la condition féminine et faire équipe en ce sens".

Les media électroniques

Là encore, la situation sans être noire, frise la grisaille. Les femmes sont sous-représentées dans les stations privées de radio, à peu près inexistantes à *Télé-Métropole* et peu nombreuses à *Radio-Québec*. A *Radio-Canada*, elles sont script-assistantes et recherchistes, quelquefois réalisatrices. Les rédactrices, reporters et animatrices sont en minorité. Les journalistes aussi. Il est à noter que les stations anglophones utilisent beaucoup plus les services des femmes devant la caméra et souvent dans des domaines habituellement réservés aux hommes.

Femmes d'aujourd'hui est la seule émission qui s'adresse directement à une clientèle féminine. Diffusée à une heure peu commode, elle rejoint les femmes au foyer, mais ne peut contribuer à conscientiser les travailleuses. Encore là, cette émission fort importante pour la moitié de la population québécoise semble passer au second rang des priorités de l'organisme d'état.

Dans l'ensemble on peut dire que les media d'information:

a) contribuent à l'appauvrissement intellectuel et culturel des femmes en

ne leur accordant pas le droit à une information conçue et pensée pour elles ou, dans le cas des media électroniques, diffusée à des heures ne pouvant convenir à toutes les auditrices.

- b) accentuent cet appauvrissement en refusant de donner à l'information féminine la dimension et l'importance qu'elle devrait avoir.
- c) sous-estiment la capacité des femmes à comprendre ou à apprécier une information autre que celles touchant les sujets féminins traditionnels.
- d) refusent ou hésitent à accorder aux femmes journalistes une place plus importante et des responsabilités réelles dans les journaux ou à la télévision. A quelques exceptions près.

Peut-on conclure que certaines choses devraient changer?

Le téléroman

Quel lien peut-il bien y avoir entre les téléromans qu'on projette sur nos écrans de télévision et un congrès sur la pauvreté des femmes? Les femmes sont pauvres, soit! Mais ce n'est quand même pas la télévision qui les appauvrit. Attention! De telles conclusions seraient prématurées. Les téléromans projettent un vécu avec lequel nous nous identifions, capables d'influencer des milliers d'individus, de modifier profondément les mentalités et de contribuer au maintien des stéréotypes sexistes. La question fondamentale à laquelle il nous faut répondre est la suivante. Les rôles que l'on assigne aux personnages de la télévision sont-ils fidèles à la réalité? Nos téléromans sont-ils avant-gardistes ou traînent-ils de la patte quelque part derrière?

Un peu d'histoire

Où en sommes-nous aujourd'hui? Les choses ont-elles changé? Une étude publiée en 1975 nous brosse le portrait du téléroman durant les années 60-71. (Ross et Tardif 1975). A raison de sept téléromans par année sur onze années consécutives tous diffusés par le réseau français de *Radio-Canada*, l'étude révèle que 53% des femmes observées sont "femmes au foyer". celles qui travaillent occupent des tâches dites féminines telles que dactylo, infirmière, hôtesse, couturière, décoratrice et aide domestique aucune détient un poste de direction ni n'exerce une profession libérale. Nos bons hommes, pour leur part, sont concentrés dans les profes-

sions libérales et les affaires (44%), les études universitaires (11%) et l'enseignement (8%). C'est un peu comme si l'on n'avait plus d'hommes ordinaires, ceux que vous et moi rencontrons si souvent.

Une autre étude à cette même période nous révèle un même portrait. Deslongchamps (1973) suggère à partir d'une analyse de quatre téléromans que seules les femmes célibataires occupent un emploi. Elles sont secrétaires. Dans ce décor d'hommes, on note la présence de deux femmes professionnelles parmi la population féminine totale. Exclusivement, mère et épouse, les personnages féminins des téléromans consacrent donc la grande partie de leur temps à l'homme de leur vie.

Une troisième analyse publiée en 1976 cette fois et basée sur sept téléromans québécois souligne que 24% des femmes observées détiennent un emploi rémunéré. Elles sont bien sûr contraintes à des postes dits féminins et seulement deux d'entre elles sont femmes d'affaires.

La dichotomie entre la possibilité des femmes d'une part et la virilité des hommes d'autre part saute aux yeux. Nous pouvons sans difficulté conclure que le portrait des femmes diffusé sur nos écrans de télévision est peu conforme au vécu des femmes d'aujourd'hui. Nous savons que près de 45% des femmes détiennent un emploi rémunéré et bien plus, nous savons également que trois travailleuses sur cinq sont mariées. A la lumière du tableau 1 nous pouvons conclure qu'il n'est pas si farfelu de parler de pauvreté! Eh oui! nous pouvons ou travailler, ou nous marier, nous pouvons soutenir des hommes mais jamais les diriger.

Un brin d'espoir

Une autre femme de l'Université de Montréal a récemment scruté les téléromans dont les côtes d'écoute dépassent la moyenne. En effet, Fabienne Mercier s'est posé la même question que ses consœurs s'étaient posée précédemment. Les résultats de son étude nous livrent un portrait déformé mais malgré tout plus positif à l'endroit des femmes. Son échantillonnage est basé sur cinq téléromans à haute cote d'écoute (voir tableau 2 diffusés en mars et avril 1979 par *Radio-Canada* et *Télé-Métropole*).

Les analyses de Fabienne Mercier révèlent une image peu conforme à la réalité pour les hommes et les femmes. En effet, 54,2% des rôles-mâles de nos

téléromans sont cadres et professionnels alors qu'en réalité ce chiffre s'élève seulement à 18.2%. La tendance si marquée de scolariser nos hommes frise le ridicule. En effet, alors que 63.3% des hommes occupent des fonctions de travailleur manuel ou d'employé de bureau, ce taux atteint seulement 14% chez les personnages de téléroman. En dépit du fait qu'on ait montré plus de retenue à l'endroit des femmes, les statistiques sont surprenantes et surtout pour la première fois de notre histoire avantageuses par rapport à ce qui se passe dans la réalité. 25.6% des femmes ont des postes cadres et professionnels dans nos téléromans tandis que 9.9% seulement détiennent de tels postes dans la réalité. Voir tableau 3.

Les résultats que nous livre Fabienne Mercier démontre encore que 11% des femmes dans nos téléromans sont des travailleuses mariées alors que ce chiffre est de 59.6% dans la réalité.

De conclure Fabienne Mercier, l'homme de nos téléromans s'acquitte de tâches prestigieuses, prend les décisions, donne des ordres. La femme, se voit plus souvent réservé des rôles de nourrice ou de préposés aux soins personnels. Et madame n'allez jamais croire que vous pouvez travailler et vous marier. Vos méninges et votre coeur ne semblent pas vous le permettre. Quelques lueurs d'espoir nous sont livrées par des appels timides à l'affranchissement à et à la remise en question des comportements imposés.

Conclusion

Quelques questions nous viennent à l'esprit.

1. Sommes-nous satisfaites de l'image véhiculée dans les téléromans que nous visionnons?
2. Pouvons-nous réclamer de notre télévision d'état une programmation moins sexiste?
3. L'image véhiculée dans nos téléromans est-elle appauvrissante?
4. Quel geste devrions-nous poser pour changer la situation?

TABLEAU 1
TRAVAILLEUSES MARIÉES

Pourcentage au Québec ¹	Pourcentage dans le téléroman
59,6%	11%

¹Benmouyal-Acoca, 1978

TABLEAU 2
TÉLÉROMANS CHOISIS AVEC LEURS ORIGINE,
AUTEUR, COTE D'ÉCOUTE ET DATE DU DÉBUT DE DIFFUSION

TÉLÉROMANS	Production	Auteur	(5 au 11 mars 79) Cote d'écoute (en millions)	Début de la diffusion
GRAND-PAPA JAMAIS DEUX	SRC*	Jeannette Bertrand	2,234	Septembre 1976
SANS TOI	SRC	Guy Fournier	2,075	Septembre 1977
DOMINIQUE	TVA**	Antoine Lefebvre	1,964	Septembre 1978
TERRE HUMAINE	SRC	Mia Riddez-Morrisset	1,944	Septembre 1978
CLAN Beaulieu	TVA	Marcel Marin	(alias Marcel Cabay) 1,723	Septembre 1978 ¹

*SRC: Société Radio-Canada

**TVA: Télédiffuseurs Associés

TABLEAU 3
COMPARAISON RÉALITÉ-FICTION PAR SEXE

	Réalité ¹	Fiction ²
OCCUPATIONS MASCULINES:		
Cadre et professionnel	18,2%	54,2%
Travailleur manuel, employé de bureau, de vente et de service	63,3%	14%
OCCUPATIONS FÉMININES:		
Cadre et professionnel	9,9%	25,6%
Employée de bureau, de vente et de service	36,9%	31,4%

¹ Statistiques Canada, 1979

² Cinq téléromans québécois diffusés en mars et avril 1979

TABLEAU 4
PARTICIPATION À LA MAIN-D'OEUVRE ACTIVE
PAR SEXE

Réalité	Hommes		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Québec ¹ :	80%	46%		
Canada ¹ :	81,8%	51%	85,7%	60%

¹Statistiques Canada, 1979

TABLEAU 5
OCCUPATIONS DES PERSONNAGES TÉLÉROMANESQUES¹

	Hommes (%)	Femmes (%)
Cadre et professionnel	54,2%	25,6%
Employé(e) de bureau, de vente et de service	5,7%	31,4%
Ouvrier et travailleur manuel	8,5%	---
Secteur primaire	14,2%	---
Femme ou homme au foyer	---	34,2%
Artisan	2,8%	---
Call girl	---	2,8%
Retraité(e)	14,2%	2,8%
Sans emploi	---	2,8%

¹ Trente-deux épisodes tirés de cinq téléromans: Clan Beaulieu, Dominique, Jamais Deux Sans Toi, Terre Humaine, Grand-Papa.

Les femmes et la pauvreté dans la publicité

La publicité: une fumisterie?

Un media, tout aussi influent sinon plus que les autres, véhicule une certaine image des femmes dont on peut se demander si elle est enrichissante et revalorisante, si elle reflète bien leur vécu et leur réalité et si elle contribue à leur évolution. Bien des femmes répondent: la publicité n'est qu'une incitation de plus à consommer. Elle ne tient pas compte des changements survenus dans la société et se contente, soit d'utiliser les femmes comme ornement, soit de les maintenir dans des activités et des rôles qui ne donnent aucune idée de leur nouvelle dimension, soit de leur proposer des modèles auxquels elles ne peuvent s'identifier.

Catherine Lord, auteur de *l'Image des femmes dans la publicité* (CSF - sept. 79), définit dans son ouvrage les différents stéréotypes que peuvent refléter certaines formes de publicité. Leur seule définition suffit-elle à affirmer que ces images sont appauvrissantes et dévalorisantes et si oui, dans quel sens?

"La femme-objet: l'image féminine qui vient agrémente la publicité sans qu'un lien véritable entre le produit annoncé et la présence féminine ne justifie cette présence. La femme-objet est en fait une "femme-décoration" qui est là, dans l'esprit du publicitaire, pour rehausser l'image, lui donner plus d'intérêt. La femme, dans ce rôle, est généralement immobile. Elle prend une attitude d'offrande de soi. Elle est là pour attirer l'attention sur le produit: elle est un bonus offert en supplément".

"La femme-ménagère: les réclames publicitaires pour les produits domestiques sont particulièrement irritantes pour les femmes quand les tâches ménagères sont présentées comme des activités passionnantes, agréables, épanouissantes, quand la publicité trace des femmes un portrait dévalorisant, mettant en scène des personnages féminins qui se jalouent, s'envient ou se concurrencent en particulier sur des questions mesquines comme la blancheur du linge ou l'éclat de la vaisselle".

"La femme-princesse: lorsqu'il s'agit de produit de beauté, la publicité présente une image de la femme relative-

ment peu diversifiée sur le plan de l'apparence physique: on y rencontre presque exclusivement un seul type de personnage féminin: la femme belle, svelte, jeune parfaitement soignée, habillée avec élégance. Ceci est une insulte à la réalité et à la vérité: toutes les femmes ne sont pas d'une grande beauté plastique, jeunes et filiformes".

La publicité tronque-t-elle la réalité?

Les professionnels de la publicité admettent que leur rôle est d'informer et de motiver. Ils doivent donc tenir compte de tout changement et/ou évolution de la société afin de lui livrer des messages efficaces. Selon eux, la publicité doit suivre le mouvement social mais non le devancer, parce qu'il n'est pas dans ses attributs d'éduquer ou encore de se substituer à des groupes de pression.

Là encore, les femmes s'insurgent: la société a changé, les femmes aussi, plus de 44% d'entre elles sont sur le marché du travail. Elles ne conçoivent plus leurs tâches de la même manière, les partagent quand cela est possible avec leur mari et leurs enfants. Leurs intérêts se sont multipliés et elles jouent dans la communauté un rôle plus important que jamais.

Cela est vrai répondent les publicitaires. Cependant 56% des femmes restent à la maison et parmi les femmes qui travaillent, 67% occupent des postes de subalternes. Celles-ci ne peuvent donc s'identifier dans les messages à celles qui occupent des postes de commande. Les femmes comptent pour 80% des travailleurs qui reçoivent le salaire minimum.

Or, disent-ils encore, la publicité s'adresse à un segment de la population défini à l'avance et se doit d'utiliser la réalité de ce segment. Autrement, le message ne sera pas entendu. La publicité doit répondre à de vrais besoins, à de véritables préoccupations, à de vrais questions. Il est fort important que la clientèle-cible puisse s'identifier à l'image qu'on projette d'elle en autant que celle-ci ne soit pas appauvrissante. Le message, basé sur des statistiques est-il faux?

Il faut le reconnaître: certains d'entre eux sont des insultes à la dignité des

femmes. Il y a mille façons de vendre un produit et on ne choisit pas toujours la meilleure, loin de là. Pourquoi?

Parce que la publicité répond aussi à la demande. Dans l'élaboration d'un concept publicitaire sérieux, plusieurs projets sont conçus et soumis à des groupes formés de consommatrices et de consommateurs. Le plus souvent ces derniers choisissent le concept le plus traditionnaliste comme étant celui qui répond le mieux à leurs aspirations. Or, tant et aussi longtemps que persistera cette attitude, tant et aussi longtemps que les consommatrices achèteront un produit qu'on leur offre de cette manière, ni le client ni l'agence ne songeront à modifier leur approche de la clientèle.

Peut-être, répondent les femmes. Mais même à l'intérieur d'un concept traditionnaliste, n'y aurait-il pas moyen de respecter la nouvelle réalité des femmes en ne réduisant pas son univers à une boîte de savon ou à un parfum?

La publicité: un facteur de pauvreté?

La majorité des gens le reconnaissent: la publicité est nécessaire à l'économie du pays. (Etude menée par Avrim Lasard et associés pour le compte du C.R.T.C. en 1977). C'est une industrie qui représente plusieurs milliards de dollars. Par contre, dans cette même étude, une majorité de participants sont d'avis que la publicité augmente le prix des produits et croient que la publicité amène les consommateurs à dépenser pour des choses dont ils n'ont aucun besoin.

Pour que l'industrie vive, répondent les publicitaires, il faut maintenir la concurrence, il faut informer le consommateur de ce qui existe de façon à lui permettre de choisir. De plus, la publicité n'augmente pas nécessairement le prix des produits. Il existe une foule de produits non publicisés qui ne sont pas meilleur marché pour autant. Et puis, la publicité est une réalité avec laquelle il faut apprendre à vivre et à composer.

Sans doute: l'industrie vit bien et emploie de très nombreuses femmes. Mais quand elle s'adresse à sa clientèle

féminine, ne contribue-t-elle pas à son appauvrissement en l'incitant à consommer, ou, si on accepte le principe de la consommation dans une société comme la nôtre, n'est-elle pas un facteur de dévalorisation, cette publicité qui ne les montre pratiquement jamais consommant des biens luxueux auxquels elles ont maintenant accès dans bien des cas? A force de se voir cirant les planchers et récurant des casseroles, à force d'être absentes du monde du travail dans les concepts publicitaires, les femmes ne risquent-elles pas de s'identifier encore et toujours à des citoyennes de seconde zone? Ou, n'est-ce pas un échappatoire facile de tout blâmer sur la publicité?

Les moyens dont disposent les femmes pour combattre certaines formes de publicité

Il ne faut surtout pas sous-estimer le rôle que peut et doit jouer la consommatrice dans le grand jeu de la publicité. Les clients et les agences sont infiniment sensibles à toute forme de critique "qui leur vient de leur public-cible". Or, les femmes, pour une infinité de produits, constituent le plus gros de la clientèle à laquelle s'adresse le message publicitaire. La responsabilité leur revient donc de protester quand d'aventure l'image qu'on donne d'elles ne leur convient pas. Massivement ou individuellement, elles peuvent donc:

a) se plaindre auprès du Conseil du

statut de la femme qui, tout récemment a mis sur pied un Comité pour la publicité non-sexiste dont le secrétariat a pour mission de "recevoir" les plaintes du public et les transmettre au Comité de travail restreint. Transmettre les recommandations du Comité de travail restreint aux organismes concernés. Analyser les réactions de cet organisme".

b) **boycotter tout produit** qui leur est offert dans les journaux, le magazine ou à la télé d'une façon qui leur apparaît inacceptable.

c) **utiliser les courriers de lecteurs** des quotidiens et des hebdomadaires pour faire entendre leur voix.

Ces textes ont été produits par un comité sous la direction de Monique Jérôme-Forget.

Suggestion d'action: de l'art d'être "achalantes"...

Il est recommandé à la Fédération des femmes du Québec de procéder, en collaboration avec ses conseils régionaux et ses associations affiliés, à la création officielle de "comités de vigilance" chargés les organismes et personnages publics dont les actions et déclarations ont ou sont susceptibles d'avoir des répercussions sur la condition, le statut économique ou la vie des femmes:

Conseil du statut de la femme
ministère du Travail et de la main-d'oeuvre du Québec
ministère de l'Éducation
ministère de la Justice (Canada et Québec)
ministère des Finances (Canada et Québec)
ministère des Affaires sociales (Québec)
Santé et bien-être social Canada
Commissions des droits de la personne (Canada et Québec)
bureau de la Condition de la femme au travail (Québec)
Emploi et immigration Canada

Conseil du patronat
Centre des dirigeants d'entreprise
Association des manufacturiers canadiens
Associations du personnel
Chambres de commerce

C.E.Q.
C.S.D.
C.S.N.
F.T.Q.

etc...

et de faire rapport, à périodes fixes (aux trois mois, par exemple), sur les activités, déclarations, réalisations de l'organisme ou du personnage public "surveillé", en fonction des intérêts féminins, afin d'être en mesure de poser aussi souvent que nécessaire des questions précises à qui de droit et d'exiger que l'on nous rende des comptes.

Suggestion d'action: un épouvantail à abattre!

Il est recommandé à la Fédération des femmes du Québec d'organiser, possiblement à l'occasion de la prochaine journée internationale de la femme, en collaboration avec ses conseils régionaux et ses associations affiliées,

- 1) une série de colloques destinés au grand public, avec invitation spéciale
 - aux hommes
 - aux femmes qui ne font partie d'aucune association féminine
- 2) une série de tables-rondes destinées aux étudiants des deux sexes dans
 - les écoles secondaires polyvalentes
 - les Cégeps
 - les Universités

afin de "démystifier" le contenu péjoratif que le mot "féminisme" semble charrier pour plusieurs et

- d'expliquer la position de la FFQ
- de renseigner les participants sur
 - ses objectifs
 - ses moyens d'action
 - ses grandes préoccupations
- d'inviter les participants à une réflexion commune sur un thème particulier, par exemple: "un phénomène irréversible et ses conséquences pour la société: le couple avec deux chèques de paie".

et d'amorcer avec ces personnes un dialogue dont il faut espérer qu'il sera fructueux et connaîtra "des lendemains qui chantent"...

ATELIER 11

La femme: un "animal politique"?

Aristote disait de l'homme qu'il est un "animal politique". En serait-il autrement de la femme, dont Benoite Groult nous rappelle (*Ainsi-soit-elle*, Grasset 1975, p. 36) que la "mulier" est aussi "sapiens"?... Encore faut-il assumer ses responsabilités et ne pas avoir peur de s'engager personnellement dans les grands débats, surtout ceux qui touchent de plus près à la condition féminine, et comprendre, avec Françoise Parturier (*Lettre ouverte aux femmes*, Albin Michel 1974, p. 158), que les femmes "ont des intérêts communs qui échappent à toute étiquette politique existante (...), des revendications qui doivent et devront être satisfaites par les dirigeants de tout parti au pouvoir quel qu'il soit. "...Encore faut-il être conscientes que "ces dirigeants ne les satisferont qu'en fonction de la force de pression qu'elles représenteront"...

Ah! si les femmes pouvaient enfin "cesser d'avoir peur de faire peur" (Micheline Carrier, *Le Devoir*,)! Il n'y a pas si longtemps (18 septembre 1976), *La Presse* s'interrogeait à savoir si les Chambres de commerce n'étaient pas en train de devenir "une nouvelle force politique"... Le jour où l'on s'interrogera pareillement au sujet des associations féminines, la partie sera presque gagnée!

Pistes suggérées

- participation des femmes à la vie politique, à titre de candidates électrices
- relations interpersonnelles à l'intérieur du couple
- relations interpersonnelles à l'intérieur de la famille
- relations interpersonnelles dans le milieu de travail
- relations interpersonnelles dans le milieu social et communautaire
- associations féminines, corps intermédiaires et groupes de pression.

Sommes-nous la majorité silencieuse?

Quelles que soient les dimensions de la vie politique que nous voulions explorer, cette question me paraît devoir revenir sans cesse à nos esprits. Pourquoi? Parce que si les femmes déplorent — et à juste titre — d'être sous représentées au niveau des décisions, c'est-à-dire des instances où s'exercent le pouvoir et si elles veulent changer cette situation de fait elles doivent d'abord l'analyser.

Les écrits féministes nous ont habitués à deux approches de cette situation. La première, qu'illustre très bien le titre de la célèbre thèse de Kate Millet, *La politique du mâle* consiste à désigner une cible; les hommes et surtout les hommes blancs qui détiennent déjà le pouvoir, ont intérêt à le conserver, à le justifier et s'ils en concèdent quelques miettes, ce ne sera que pour tromper la vigilance des dominé(e)s et consolider ce qu'ils détiennent déjà.

La seconde ne consiste pas comme la précédente à radicaliser l'idéologie féministe pour une lutte générique, mais à élargir indéfiniment le problème en considérant comme politiques toutes les dimensions de la vie humaine, des

plus privées au plus publiques. Ces deux approches ne sont pas incompatibles mais elles ne rencontrent pas une audience égale auprès des femmes. On peut affirmer que la plus répandue est la deuxième; en effet, les démarches les plus spectaculaires entreprises par les organismes et autres regroupements de femmes visent à "politiser", c'est-à-dire à rendre d'intérêt public des problèmes que les femmes affrontaient plus ou moins seules par le passé: maternité, éducation et garde des enfants pré-scolaires, contraception, avortement, santé, organisation de la vie familiale, rôle et statut des femmes dans le mariage, mariage et affaires (les femmes collaboratrices de leurs maris), divorces, accès à l'éducation au marché du travail, etc.

Le succès de cette deuxième approche s'explique de multiples façons. Quand on combat l'inertie ou l'archaïsme d'un système, d'une part on ne désigne pas un ennemi personnel à affronter, d'autre part on "joue" avec les armes des sociétés modernes et démocratiques: l'instruction, la communication, le savoir, les lois, les corps intermédiaires et la logique des valeurs du 20^{ème}

siècle (le droit à la liberté, à l'égalité, au travail, au bonheur, à la santé...).

Par ailleurs, la logique même de ces valeurs dites universelles permet de rallier le plus grand nombre, puisque personne ne peut ouvertement nier qu'il (elle) est pour le Bien et contre le Mal. Ce plus grand nombre englobe non seulement des multitudes de femmes dont la démarche peut être qualifiée de féministe (même si elles en refusent encore l'étiquette), mais aussi bien des hommes de bonne volonté qui ont accepté le postulat qui dit que seule la libération des femmes signifie la libération de tout le genre humain.

Il est bien certain qu'en constatant ce succès de l'idéologie féministe — à ne pas confondre avec celui des organismes de femmes — dans la société qui est la nôtre, on ne constate pas simultanément son achèvement. Le mouvement est toujours en marche; je crois seulement que le bilan des gains et des erreurs parle en notre faveur.

Beaucoup cependant déplorent la lenteur du mouvement et remarqueront avec amertume que les femmes sont toujours aussi minoritaires aux

postes de commande de l'Etat, des institutions publiques et des entreprises privées.

A mon avis, c'est cette lenteur qu'il nous faut analyser si nous voulons vraiment la corriger et c'est pourquoi j'ai donné pour titre à ce papier, la question "sommes-nous la majorité silencieuse"?

Avec un optimisme joyeux et un peu "laisser-aller", j'aurais la tentation de répondre: combien y a-t-il d'hommes dans la majorité silencieuse au moment où une femme député, ministre ou chef d'état présente ses politiques? Je pourrais aussi répondre que l'écart historique entre l'accès à la vie politique des hommes de toutes conditions et celui des femmes de toutes conditions est fort peu de chose, relativement aux centaines de milliers d'années d'existence de l'espèce humaine. Et je pourrais enfin constater que nous, au Québec, sommes super-privilegiées si l'on sait qu'à peine 8% des humains vivent en régime démocratique sur cette pauvre planète Terre!

Pendant je n'avance ces réponses

que dans le but de dédramatiser nos inquiétudes face à nos absences en politique et aucunement pour désamorcer l'action. A la Fédération le mot a été lancé "le temps de l'action est arrivé".

Et j'y souscris. Ce faisant, je repose une question "Pourquoi sommes-nous la majorité silencieuse"?

Marie-Claire Boucher, vice-présidente au comité du congrès 1980 m'a offert l'animation de l'atelier dont le thème est: "la femme animal politique". C'est une splendide paraphrase d'Aristote qui disait de l'homme qu'il était un animal politique. Entendons politique au sens le plus large, c'est-à-dire ce qui concerne tout le monde. Et ce qui concerne tout le monde ce sont précisément les problèmes que tout le monde vit quotidiennement à la maison, en famille, au travail, au syndicat, en affaires, dans les activités bénévoles et enfin dans les sphères traditionnelles de la politique (municipalités, régions, provinces, nations). Quel rôle jouons-nous ou acceptons-nous de jouer dans ces différentes instances? Nous devons, pour le savoir, questionner les faits

réels qui nous concernent pour découvrir jusqu'à quel point nous sommes responsables de nos absences du champ politique.

Bien qu'Aristote soit pour beaucoup de féministes un cas exemplaire de misogynie, je vais, à l'instar de Marie-Claire, non pas le paraphraser mais le citer: "Les choses elles-mêmes m'ont instruit(e) et ne m'ont pas appris à mentir". A nous de constater, sans mentir, nos attitudes, nos problèmes objectifs et/ou subjectifs, nos prétextes peut-être, qui font que nous avons encore du chemin à parcourir pour devenir cet animal politique. L'heure n'est plus, à mon sens, de regarder "la politique des hommes" comme un univers qui nous serait étranger, ni de nous contenter d'applaudir les quelques femmes courageuses qui osent s'y aventurer, ni de nous admirer le nombril sans autocritique, car la conscience politique, tout comme la liberté, n'est pas un droit inrlé mais une conquête sans cesse en question, jamais définitivement acquise.

Marie-Germaine Guidomar
Sherbrooke, mars 1980

S'il y avait plus de femmes en politique bien des choses changeraient...

La politicologue Christiane Bacave, révélant quelques obstacles sociaux et psychologiques que les femmes rencontrent lorsqu'elles participent à la vie politique, a fait le point la semaine dernière devant une trentaine de personnes sur l'absentéisme des femmes dans les structures dirigeantes des partis et de la réalité à laquelle elles doivent faire face, lors d'une causerie organisée par l'Association des femmes diplômées de l'Université de Montréal.

Si en théorie, rien ne s'oppose dans notre société à la présence des femmes dans la politique, la réalité est bien différente, souligne Christiane Bacave. Dans un rapport préparé pour le Conseil du statut de la femme du Québec, une autre politicologue, Francine Fournier, écrivait qu'une déception importante du XXe siècle résidait dans la faible utilisation qu'ont faite les femmes de leur droit de se présenter aux élections. Posant la question à savoir pourquoi celle qui cherche à être élue à un poste électif voit-elle inévitablement son engagement discuté en termes sexistes dans le cadre de comparaisons souvent boiteuses avec les modèles traditionnels, la conférencière indiquait que parmi les obstacles qualifiés

de psychologiques, les stéréotypes sexistes étaient les plus visibles. "Comment voulez-vous, s'est exclamée Christiane Bacave, que la pauvre petite femme qui ne peut pas choisir sans l'aide de son mari la cire qui fera briller son parquet, puisse savoir pour qui voter et puisse même songer à intervenir dans un comité de parents? L'exemple est extrême, reconnaissait l'invitée, mais il illustre assez bien cette pensée encore généreusement répandue qui veut que la politique, ce n'est pas l'affaire des femmes".

On critique davantage les femmes sur leur apparence, leur voix forte, leur conviction dans l'expression d'une idée. Par ces attitudes, faisait remarquer la politicologue, on a entretenu chez la femme un sentiment d'infériorité et de dépendance qui les tient éloignées de la politique active. Après avoir interrogé quelques élues québécoises sur la nature de leur engagement politique, il en résulte, selon la conférencière que la plupart ont une perception critique de l'environnement politique. À des degrés divers, à plus ou moins courte échéance, elles expriment toutes une volonté de changer, profondément ou non, les normes institutionnelles et les façons de voir et de penser à l'intérieur des partis. Citant une étude sur la prépara-

tion des députés à leur rôle et sur leur perception de l'activité politique, on peut entrevoir, selon Christiane Bacave, combien la socialisation politique des femmes est différente de celle des hommes. Pour elle, une phrase résume les raisons de l'engagement des femmes: "Il y a tellement de choses à changer". Les priorités de qualité de vie et de contrôle des dépenses publiques sont exprimées en termes de responsabilité des femmes.

"On peut se demander si, au Québec par exemple, les élues ne seraient pas partagées entre la perception d'une société transformée par la présence des femmes et celle d'une société traditionnelle à laquelle participent des femmes différentes, poursuit Mme Bacave. La dimension critique et réformatrice est dominante dans la démarche des élues au Québec. En minimisant le rôle social des femmes, on ralentit le développement de la société, affirme-t-elle encore. Une société consciente de la nécessité d'une participation active des femmes à son développement, concluait la politicologue, s'efforcera de favoriser cette participation".

Source: forum, Université de Montréal, mars 1980.
Pierre Gingras

ATELIER 12

La femme et l'Église: la destinée, la rose au bois

1. Texte de présentation

L'Église a longtemps joué au Québec un rôle de suppléance dans le champ social. Les valeurs véhiculées et les attitudes qui en découlent risquent donc fort d'être un reflet du discours de l'institution appelée Église.

La relation à l'argent, la relation à l'économique n'échappe pas à ce discours élaboré nécessairement par des hommes. Parce que citoyen de seconde zone, dans l'impossibilité structurelle et de réagir directement à ce discours et d'avoir, dans la plupart du temps, une prise sur les déterminants économiques. La femme a donc endossé l'idéologie véhiculée par l'Église institutionnelle et l'a transmise à son propre détriment.

Il faut savoir se donner des rendez-vous comme ce congrès, de temps en temps, pour identifier les noeuds de nos difficultés à partir des réalités concrètes de notre existence. C'est à plusieurs qu'on arrive à nommer ces réalités et à trouver des pistes de réflexion qui génèrent l'action individuelle et collective.

2. Contenu des exposés et des échanges

A. Discours de l'Église sur la femme mis en relation avec la condition et le statut économiques de la femme.

1. **la femme reine du "privé":** responsable de la planification

des besoins économiques de l'unité familiale sans avoir le libre choix des moyens de planifier le nombre des bouches à nourrir.

2. **le modèle de la femme:** soumise, sacrifiée, effacée, dévouée... toutes qualités contraires aux qualités requises et vantées chez les hommes qui réussissent dans le système économique accepté par l'Église-institution.
3. **la transcendance et les biens terrestres:** idéologie du détachement des biens de la terre.

B. Pratique de l'Église-institution versus les femmes

1. **Église-employeur:** postes et salaires des femmes dans le travail pastoral et dans les organismes ecclésiaux.
2. **Communautés religieuses versus leurs membres** (hommes et femmes): administration générale des biens de la communauté, administration des biens personnels (héritage, salaires, vie domestique, loisirs, voyages, transports).

3. Fonctionnement

Sur deux (2) heures (même fonctionnement l'avant-midi et l'après-midi).

15 minutes:

Formation de l'atelier et présentation du thème

A- Judith Dufour-Vaillancourt
B- Réjeanne Martin

60 minutes:

Discussion animée par les personnes-ressources (Judith Dufour-Vaillancourt et Réjeanne Martin), et une secrétaire (à déterminer) prendra les notes.

10 minutes:
Pause.

35 minutes:

En plénière, mise au point et formulation de propositions.

N.B.: Les propositions seront dégagées du travail fait en atelier, nous ne pouvons donc vous les envoyer immédiatement.

Nous ne pouvons, non plus, fournir les indices bibliographiques que nous aimerions donner aux participantes. Cependant nous adjoindrons cette feuille aux textes des deux exposés de la journée.

Judith Dufour-Vaillancourt
Réjeanne Martin

Suggestion d'action:

On n'a plus les "bonnes soeurs" qu'on avait!

Il est suggéré à la Fédération des Femmes du Québec, en collaboration peut-être avec le Mouvement des Femmes Chrétiennes et l'Autre Parole, d'inviter les autorités des communautés religieuses féminines du Québec à un colloque au cours duquel il pourrait y avoir réflexion commune sur

- l'ouverture des associations féministes aux "bonnes soeurs" (la FFQ ne compte que trois religieuses membres...)
- le rôle de la religieuse dans un Québec sécularisé

- le devoir de responsabilité et de solidarité de toutes les québécoises en tant que femmes, religieuses ou laïques

- la participation active que les communautés religieuses pourraient apporter dans la lutte des femmes pour améliorer leur situation économique (organisation de cours, création de fondation dont les fonds seraient destinés à aider les femmes adultes qui veulent retourner aux études, garderies, etc...)

Coup d'oeil sur les principales motions de la procédure d'assemblée délibérante, selon le Code Morin .

TABLEAU I

MOTIONS QUI PEUVENT ÊTRE DÉBATTUES ET AMENDÉES

(On ne peut discuter une motion avant qu'elle ne soit appuyée)

MOTION – LA MOTION ou PROPOSITION:

EXPLICATIONS:

La motion ou proposition est en fait un projet de résolution. On procède par voie de projet de résolution surtout pour aborder les affaires nouvelles et les affaires non terminées.

La proposition (ou projet de résolution) est le fondement de toutes les règles de procédure. Elle permet de discuter un rapport, d'aborder les affaires nouvelles, de prendre des décisions, de clore une discussion ou d'ajourner une assemblée.

Lorsqu'une motion est proposée et appuyée, on ne doit discuter que sur la motion, sans quoi on doit être rappelé à l'ordre.

Si une motion est rejetée, on ne peut pas la ramener sur le tapis au cours de la même assemblée, même si elle est formulée différemment.

Lorsqu'au cours de la discussion sur une proposition, un amendement est proposé et appuyé, la proposition originale devient proposition principale.

MOTION – AMENDEMENT:

EXPLICATIONS:

L'amendement a pour unique but d'améliorer une proposition.

Un amendement n'est recevable que s'il se rapporte à la proposition principale. Il peut modifier la proposition, mais il ne doit pas la changer radicalement, ni la contredire. Une proposition peut être amendée:

- en ajoutant certains mots;
- en retranchant certains mots;
- en retranchant certains mots et en les remplaçant par d'autres.

Dès qu'un amendement a été appuyé, le débat doit dès lors porter uniquement sur l'amendement. Au moment de l'adoption ou du rejet, on doit d'abord prendre le vote sur l'amendement.

Si un amendement est rejeté, on peut toujours en proposer un autre. Si non, on prend alors le vote sur la proposition principale.

Si l'amendement est adopté, on prend ensuite le vote sur la proposition principale telle qu'amendée.

MOTION – SOUS-AMENDEMENT:

EXPLICATIONS:

Un sous-amendement est en fait un amendement à l'amendement et pour qu'il soit recevable, il doit se rapporter à l'amendement sans le changer radicalement, ni le contredire. Dès qu'un sous-amendement est proposé et appuyé, la discussion ne doit porter que sur le sous-amendement.

Avant qu'un sous-amendement puisse être débattu, il doit

avoir été appuyé, comme c'est le cas pour la proposition principale et l'amendement.

NOTE: Contrairement à la motion et à l'amendement, le sous-amendement ne peut être à son tour amendé, même s'il peut être débattu.

Si un sous-amendement est mal formulé ou inacceptable, il s'agit de voter contre.

Si un sous-amendement est battu, on peut en proposer un autre.

Au moment du vote, on doit d'abord disposer du sous-amendement.

Si le sous-amendement est défait, on prend le vote sur l'amendement.

Si le sous-amendement est adopté, on prend alors le vote sur l'amendement tel qu'amendé.

Si l'amendement tel qu'amendé est rejeté, on prend alors le vote sur la proposition principale.

Si l'amendement tel qu'amendé est adopté, on prend ensuite le vote sur la proposition telle qu'amendée et sous-amendée.

MOTION – REMISE À UN MOMENT DÉTERMINÉ:

EXPLICATIONS:

Cette motion a pour effet de mettre fin à un débat et d'ajourner la décision à un moment déterminé, soit plus tard au cours de l'assemblée ou à une date fixe.

Dès que cette motion est faite et appuyée, la discussion en cours doit cesser.

Cette motion peut être amendée seulement en ce qui a trait au moment déterminé.

Elle peut être débattue, mais seulement en ce qui concerne l'opportunité d'ajourner la décision. Aucune allusion ne peut être faite à la proposition qui faisait l'objet d'un débat avant que cette motion ne soit proposée.

La motion de remise à un moment déterminé peut faire l'objet de la question préalable si les discussions se prolongent inutilement.

NOTE: Pour reprendre la discussion sur la proposition qui était débattue avant le temps ou la date fixée, une majorité des 2/3 est nécessaire.

TABLEAU II

RÈGLES QUI NE PEUVENT ÊTRE AMENDÉES NI DÉBATTUES

(Ces règles ne sont pas des motions et elles n'ont pas à être appuyées. Bien entendu, toute discussion doit cesser jusqu'à ce que le président se soit prononcé sur la validité de l'une ou l'autre de ces trois règles)

MOTION – DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS:

EXPLICATIONS:

En tout temps, tout membre qui désire un renseignement quant à la signification d'une motion, ou ses effets, a le droit d'en faire la demande. Il se lève et dit: "Demande de renseignement".

On ne doit pas abuser de cette règle. Ni le président, ni la personne à qui la question est posée ne sont obligés de répondre à une demande de renseignement. Si l'intéressé consent à répondre ou s'il est en mesure de le faire, il doit fournir le renseignement désiré en s'adressant au président.

Si celui qui demande un renseignement interrompt une intervention, le président doit demander à la personne qui avait la parole si elle accepte d'être interrompue; celle-ci n'est pas forcée d'accepter.

En principe, il est toujours préférable, qu'il s'agisse du président ou de la personne qui a la parole, de répondre à une demande de renseignement lorsqu'elle est sérieuse.

MOTION – POINT D'ORDRE (question relative aux règlements):

EXPLICATIONS:

Il s'agit d'un rappel aux règlements. L'appel aux règlements peut être soulevé lorsque quelqu'un a la parole.

Le président doit décider si un tel appel est justifié ou non. La décision du président peut être renversée.

N'importe qui peut soulever un point d'ordre (question relative aux règlements) lorsque le président ou tout membre viole une règle quelconque des assemblées délibérantes.

EX.: Si un membre s'éloigne du sujet pendant la discussion d'une motion.

Si le président donne son opinion sur une motion sans céder son fauteuil.

Si les règlements et statuts sont violés.

Si les ordres du jour ne sont pas suivis.

Si un membre tente de parler sur une motion privilégiée qui ne permet aucun débat. Exemples: la question préalable, l'ajournement.

On ne peut soulever un "point d'ordre" (question relative aux règlements) lorsqu'on croit que quelqu'un ne dit pas la vérité.

On ne peut soulever un point d'ordre parce qu'une motion est ridicule. Il s'agit de voter contre.

MOTION – QUESTION DE PRIVILÈGE:

EXPLICATIONS:

Les attaques personnelles sont interdites lors d'une assemblée. Lorsque cela se produit, le président doit rappeler à l'ordre la personne qui enfreint cette règle.

Si le président ne le fait pas, la personne attaquée ou toute autre personne peut soulever une question de privilège et attirer l'attention du président sur cette infraction.

On peut aussi soulever une question de privilège lorsqu'un orateur ne parle pas suffisamment fort pour être entendu de tous, ou lorsque la salle est mal aérée, etc...

NOTE: Cette question est toujours dans l'ordre, sauf lorsque l'ajournement a déjà été proposé et appuyé.

De même que pour le point d'ordre, le président doit décider si la question de privilège est justifiée ou non.

TABLEAU III

**MOTIONS QUI NE PEUVENT PAS ÊTRE DÉBATTUES
MAIS QUI PEUVENT ÊTRE AMENDÉES**

MOTIONS – LIMITATION DES DÉBATS:

EXPLICATIONS:

Cette motion doit être proposée et appuyée. On dit qu'elle ne peut être débattue dans ce sens que personne ne peut se lever et dire qu'une limitation des débats est une bonne ou une mauvaise idée ou que c'est une mesure antidémocratique, etc... Lorsqu'on n'est pas d'accord avec l'idée de limiter les dé-

bats, on doit voter contre cette motion.

Pourtant, on peut amender cette motion.

Exemple: Le président ou un membre propose que l'on limite chaque intervention à 3 minutes; cette motion est appuyée. Quelqu'un peut alors demander la parole et proposer que ce laps de temps soit porté à 5 minutes. Cet amendement doit être appuyé.

MOTION – MOTION DE RENVOI:

EXPLICATIONS:

Cette motion permet de renvoyer à un comité quelconque une question lorsqu'elle semble trop complexe ou lorsque, faute d'information, on ne peut se prononcer immédiatement.

Si une telle situation se présente, on renvoie la question débattue à un comité, soit pour qu'elle fasse l'objet d'une étude plus approfondie ou encore pour qu'on la formule autrement.

On peut donner au comité d'instruction de faire rapport à une assemblée ultérieure.

Si la motion de renvoi est adoptée, le débat est clos. Elle peut être amendée en ce qui a trait à la composition du comité ou au mandat qu'il convient de lui donner. Cette motion n'est pas discutable dans ce sens que personne ne peut parler pour ou contre l'idée même de renvoyer la question à un comité. Si on s'objecte à ce que la question soit renvoyée à un comité, on n'a qu'à voter contre la motion de renvoi. Si la motion de renvoi est battue, le débat continue sur le sujet qui était sur le tapis.

TABLEAU IV

**MOTIONS QUI NE PEUVENT ÊTRE AMENDÉES NI
DÉBATTUES**

(Toutes ces motions doivent être appuyées)

MOTION – LA QUESTION PRÉALABLE:

EXPLICATIONS:

Clore un débat lorsque la discussion se prolonge inutilement signifie: sommes-nous prêts pour le vote?

Toute personne n'ayant pas discuté de la motion peut poser la question préalable.

MOTION – AJOURNEMENT:

EXPLICATIONS:

Formalité pour clore une assemblée lorsque l'ordre du jour est épuisé ou lorsqu'une assemblée a atteint une impasse, ou encore lorsque des circonstances extraordinaires appellent les membres ailleurs de toute urgence.

MOTION – SUSPENDRE LES RÈGLES DE

PROCÉDURE:

EXPLICATIONS:

Pour modifier l'ordre du jour lorsque les circonstances l'exigent.

Exemple: Au moment des élections, l'assemblée peut désirer procéder aux élections au début de l'assemblée au lieu d'attendre le moment prévu à cet effet à l'ordre du jour.

MOTION – DÉPÔT SUR LE BUREAU:

EXPLICATIONS:

Ajourner une décision, indéfiniment plutôt que de prendre un vote décisif sur le sujet débattu. Ceci se fait lorsqu'une résolution est ridicule ou lorsqu'elle risque de déclencher un conflit sérieux. On préfère alors éviter de prendre le vote sur la question.

NOTE: Une motion ainsi déposée ne pourra être discutée tant et aussi longtemps que l'assemblée ne la ramènera pas elle-même sur le tapis. Lorsqu'on veut reprendre l'étude d'une question qui a été déposée sur le bureau, on fait une motion à l'effet de ramener cette question sur le tapis. Cette motion doit être appuyée et, au moment du vote, elle exige une majorité simple.

MOTION – APPEL DE LA DÉCISION DU (DE LA) PRÉSIDENT(E):

EXPLICATIONS:

Si le président a tort sur un point de procédure, l'assemblée peut renverser sa décision. Il ne peut y avoir de discussion sur cette motion. Toutefois, le président a le droit d'expliquer sa décision.

TABLEAU V

MOTION QUI NE PEUT ÊTRE AMENDÉE MAIS QUI PEUT ÊTRE DÉBATTUE

MOTION – RECONSIDÉRATION:

EXPLICATIONS:

On fait une motion de reconsidération lorsqu'on veut réétudier une motion qui a déjà été adoptée à une assemblée antérieure. Une telle motion est valide:

- 1- pourvu que le proposeur ait voté avec la majorité;
- 2- pourvu qu'un avis de motion soit donné pour considération à l'assemblée suivante. Un avis de motion doit rallier les suffrages des deux-tiers des membres présents. (Affaires nouvelles)

NOTE: La motion de reconsidération peut être déposée sur le bureau, ajournée à une date fixe ou renvoyée à un comité.

Coup d'oeil sur les principales motions de la procédure d'assemblée délibérante selon le code Morin

Genre de motion ou proposition	Doit-elle être appuyée?	Peut-elle être débattue?	Peut-elle être amendée?	Peut-elle être déposée sur le bureau?	Majorité requise	Peut-elle être reconsidérée?	Peut-elle être l'objet d'une motion de clôture
Ajournement	oui	non	non	non	simple	non	non
Amendement	oui	oui	oui	(1)	simple	(1)	(1)
Appel de la décision du (de la) président(e)	oui	non	non	non	simple	non	non
MADemande de renseignements	non	non	non	non	*	*	non
Dépôt sur le bureau	oui	non	non	-	simple	oui	non
Motion ou proposition	oui	oui	oui	oui	simple	oui	oui
Point d'ordre (règlements)	non	non	non	non	*	(2)	non
Question préalable	oui	non	non	non	2/3	non	non
Question de privilège	non	non	non	non	*	*	non
Reconsidération	oui	oui	non	oui	2/3	-	oui
Renvoi	oui	non	oui	non	simple	non	non
Remise à un moment déterminé (3)	oui	oui	oui	non	simple	oui	non
Sous-amendement	oui	oui	non	(1)	simple	(1)	(1)
Limitation des débats	oui	non	oui	non	2/3	oui	non
Suspension des règles de procédure (statuts et règlements)	oui	non	non	non	2/3	non	non

(1) Un amendement ou un sous-amendement ne peut être l'objet d'une motion de clôture que s'il est lié à la motion principale. En d'autres termes, si une motion et un amendement sont successivement proposés, quelqu'un peut demander le dépôt sur le bureau et, si le vote est favorable, la proposition principale et l'amendement sont tous deux déposés sur le bureau.

(2) Un point d'ordre ne peut être reconsidéré. Il faut en appeler de la décision du (de la) président(e).

(3) Pour reprendre l'étude d'une question avant le moment indiqué, une majorité des deux-tiers est nécessaire. Ne s'applique pas.

Table des matières

● Éditorial de la présidente Sheila Finestone	p. 2	● Atelier 7:	La femme sur le marché du travail: discrimination réelle ou complexe de persécution?	p. 33	
● Bulletin spécial pré-congrès, par Lise Chevrier-Doucet	p. 3	● Atelier 8:	La femme sur le marché du travail: main-d'oeuvre à bon marché ou une menace au progrès économique?	p. 39	
● Ainsi soit-elle... pauvre? par Marie-Claire Boucher	p. 3	● Atelier 9:	La femme sur le marché du travail: prolétaire bafoyée et ressource négligée	p. 39	
● La femme et la pauvreté, par Louise Dulude	p. 4	● Atelier 10:	Les média comme système de renforcement des valeurs traditionnelles et sexistes	p. 45	
● Rappel des prises des positions fondamentales de la FFQ concernant la condition féminine par Lise Chevrier-Doucet	p. 5	● Atelier 11:	La femme: un "animal politique"?	p. 50	
● Atelier 1:	La famille ou la vertu de "commodité sociale"	p. 8	● Atelier 12:	La femme et l'Église: la destinée, la rose au bois	p. 52
● Atelier 2:	La femme et l'argent	p. 16	● Coup d'oeil sur les principales motions de la procédure d'assemblée délibérante selon le Code Morin	p. 53	
● Atelier 3:	L'éducation des jeunes filles: courroie de transmission des valeurs traditionnelles	p. 17			
● Atelier 4:	L'éducation des femmes adultes: une porte ouverte sur l'avenir?	p. 20			
● Atelier 5:	La femme et la loi: deux poids, deux mesures?	p. 24			
● Atelier 6:	Quand l'amour est mort...	p. 28			

ISSN 0700-4621

Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec
Comité du bulletin: responsable: Lise Chevrier-Doucet en collaboration avec les coordonnatrices de la FFQ: Nicole Boily et Lucille Rinfret.
Secrétariat: Raymonde Beauchamp et Lise Quevillon. Centre de renseignements et de documentation: Marguerite Syrie.

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.

La reproduction des textes publiés dans le Bulletin est autorisée avec l'identification de la source.

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) \$5.00
Abonnement de soutien

Versements par chèque ou mandat-poste à l'ordre de:
Le Bulletin de la FFQ
1600, rue Berri
Bureau 3115
Montréal, H2L 4E4
Tél.: (514) 844-7049 ou (514) 844-6898

Suggestion d'action: Des roses à leurs boutonnieres?

Analyser la composition du conseil d'administration (CA) de 50 entreprises privées et organismes à but non lucratif (chambres de commerce, associations d'affaires patronales et professionnelles) et rédiger un rapport à communiquer aux membres de la FFQ et aux média.

Suggestion du contenu:

2.1 Les femmes comme membres du C.A.

- n femmes siégeant au conseil d'administration (et n hommes)
- n femmes élues au comité de direction
- durée du mandat des administrateurs
- temps de service des membres du comité de direction
- temps de service des administrateurs

Question: a-t-on nommé des femmes au C.A. seulement pour se donner bonne conscience et belle image?

2.2 Les femmes comme employées ou membres

- n femmes à l'emploi de chaque entreprise, ou
- n femmes membres de chaque organisme

Question: la composition du C.A. et du comité de direction correspond-elle à la composition du personnel de cette entreprise, ou à celle du sociétariat ("membership") de cet organisme?

2.3 Les femmes comme clientes/consommatrices

- proportion de femmes dans la clientèle acheteuse des produits de cette entreprise
- proportion de femmes dans la clientèle utilisatrice des produits de cette entreprise

Question: la composition du C.A. reflète-t-elle le rôle que jouent les femmes dans la croissance économique de l'entreprise?