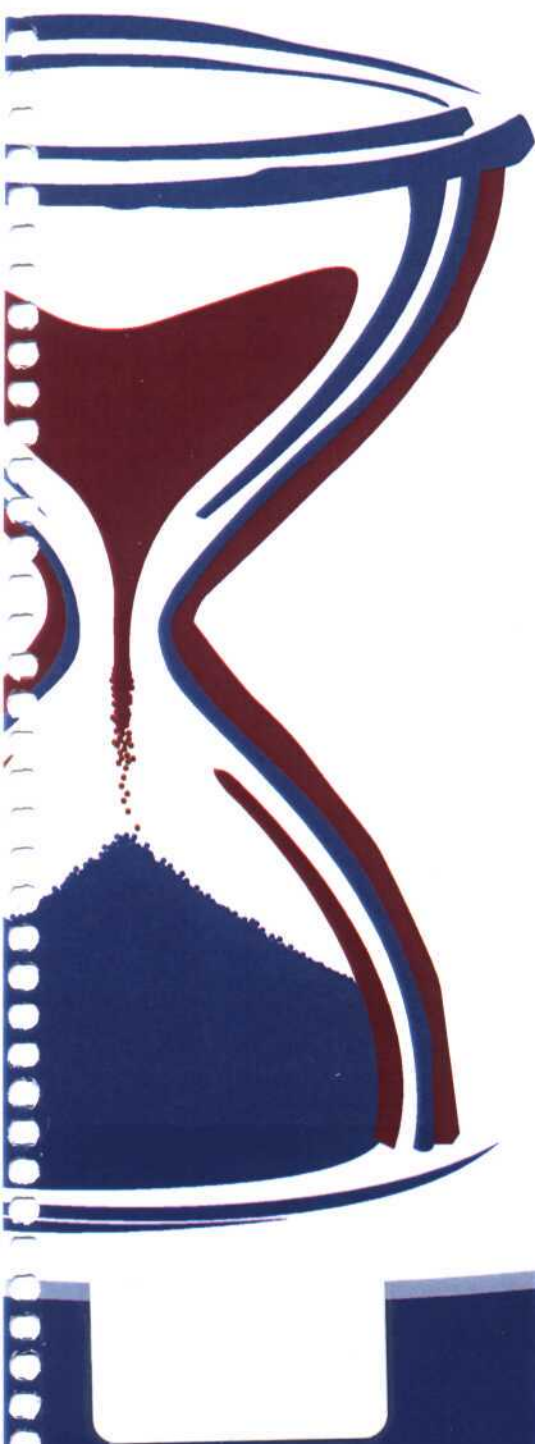


Femmes au mitan de la vie
Femmes en mouvement

Woman At Mid-life: Choice, Change And Taking Charge

Actes
du
colloque

Tenu les 29 - 30 mars 2001



NOUVEAU
DÉPART
NATIONAL



Remerciements

Les actes du colloque sont rendus possible grâce à la participation de:

- *Condition féminine Canada*
- *Ministère d'État à la Santé et aux Services sociaux du Québec*
- *Ministère d'État au Travail et à l'emploi du Québec*
- *Ministère d'État aux Affaires municipales et à la Métropole et responsable des Aînés du Québec*
- *Ministère de la Justice et responsable de la Condition féminine du Québec*
- *Alliance de Recherche IREF / Relais-femmes*

Synthèses des ateliers

- *Catherine Vaillancourt-Laflamme*
- *Isabelle Bergeron*
- *Marie-José Nadal*

Coordination générale

- *Clémence Lambert*

ISBN 2-9803039-5-X

Dépôt légal, 2002

Bibliothèque nationale du Québec

Table des Matières

Présentation.....	3
Allocution d'ouverture de Madame Lucie Pépin, sénateure.....	
Théâtre forum : Les couleurs du mitan par la troupe Mise au jeu.....	5
Conférences d'ouverture :	
Martine D'Amours.....	13
Karen Messing.....	25
Ateliers thématiques :	
Axe travail :	
Synthèse par Catherine Vaillancourt-Laflamme.....	29
Ginette Gagné.....	31
Esther Cloutier.....	37
Constats : résultats des discussions.....	45
Axe santé :	
Synthèse par Isabelle Bergeron.....	53
Mona Hébert.....	55
Nancy Guberman.....	59
Constats : résultats des discussions.....	73
Axe transition :	
Synthèse par Marie José Nadal.....	83
Lucie Mercier.....	85
Gaétane Payeur.....	95
Constats : résultats des discussions.....	107
Ateliers partage.....	113
Allocution de clôture par Madame Diane Lavallée, présidente du Conseil du Statut de la femme du Québec.....	115
À retenir.....	123

PRÉSENTATION

Ce premier colloque sur le milieu de la vie a été un moment privilégié de partage et de réflexion sur les nombreuses questions que se posent pour les femmes de la cinquantaine, questions décuplées par l'intensité et la rapidité des changements économiques et sociaux du contexte actuel.

Ces quelques pages vous donneront la mesure de la situation actuelle telle que vue par les différentes conférencières et personnes ressources, ainsi que les opinions et recommandations des participantes.

Il se profile, à l'issue de ce colloque, de nouvelles solidarités, de nouveaux engagements. Le militantisme féministe, apparemment affaibli par les gains réalisés sur plusieurs terrains, notamment celui de l'accès au marché du travail, doit constater que rien n'est acquis définitivement. La structure et l'organisation sociale et politique restent fondamentalement marquées par les divisions sexuelles dans les rôles et les tâches.

Les femmes du « *babyboom* » ont certes réussi au fil des ans à changer profondément les rapports hommes-femmes, mais elles risquent de nouveau l'exclusion dans la course à l'égalité, l'appauvrissement le plus marqué de tous les groupes sociaux, la perte du statut social, la solitude. Elles risquent surtout le recul vers les tâches invisibles du don pour assurer le fonctionnement de services aussi importants que, par exemple, le virage ambulatoire dans le domaine de la santé.

S'informer, se concerter, agir.

À l'orée de la cinquantaine, période charnière, il convient de faire des bilans et d'envisager des réaménagements personnels pour maximiser ses acquis et se permettre d'entreprendre une nouvelle étape de son développement. Il convient aussi d'effectuer un réaménagement sociétal qui permettra l'apport des jeunes « aînées » à l'enrichissement collectif par des mécanismes de transfert des connaissances.

Ce colloque a été un moment de réflexion sur les enjeux particuliers qui se dessinent pour les femmes du milieu de la vie. Il a contribué à rendre visible une problématique masquée par la médiatisation de la retraite dorée des « *babyboomers* ». Les conférences et les rapports d'ateliers brossent un portrait plus que réaliste du contexte actuel et des enjeux. Il reste à agir. Les personnes et les groupes concernés pourront retirer des recommandations de nouvelles pistes d'actions.

L'équipe du programme.

ALLOCUTION DE L'HONORABLE LUCIE PÉPIN, SÉNATEURE

Distingués invités, Mesdames et Messieurs,

En tant que présidente d'honneur, je me réjouis de l'occasion qui m'est ainsi offerte de prononcer l'allocution d'ouverture de ce colloque portant sur les réalités de la tranche d'âge des femmes de 45-64 ans. Je suis particulièrement heureuse de me joindre à vous ce matin pour participer à vos côtés à cette réflexion qui nous permettra, je l'espère, d'identifier et d'apporter des pistes de solutions à ce segment de la population, notre segment, qui est non négligeable.

Selon *Statistiques Canada*, en 1999, le sous-groupe des femmes de 45-64 ans représentait près de 11,5 % de la population totale. Pour les férus de statistiques, le groupe des 45-64 ans représente 22,7 % des Canadiennes.

Mon contrat avec la tranche d'âge des 45-64 ans doit bientôt arriver à échéance, je regrette quelque peu que cette rencontre ait lieu à un moment où je m'appête à quitter ce groupe ciblé par vos travaux, car je suis sûre que vos conclusions m'auraient beaucoup aidé à cerner davantage cette phase de vie qu'est le mitan. Soit!

La vie est loin d'être linéaire, et je ne crois pas vous apprendre quoi que ce soit de nouveau sur le sujet. Il est reconnu que vivre, c'est également s'adapter. C'est un processus d'adaptation continu dû aux circonstances, aux relations, et particulièrement aux modifications apportées par l'âge. En effet, le cycle de vie est marqué par différentes périodes stables ou transitoires définies selon une catégorie d'âge. De l'enfance à la vieillesse, l'être humain est confronté à différentes situations, certaines étant plus tranquilles que d'autres, certaines plus éprouvantes ou plus cruciales que d'autres.

Pour avoir passé à travers plusieurs de ces phases, laissez-moi vous dire que l'entrée au mitan est sûrement celle qui se distingue le plus par son niveau de turbulence. À mon avis, le mitan de la vie est incontestablement l'une des périodes charnières qui constituent la vie adulte. En ce sens que c'est le moment de prendre un peu de recul sans une très grande marge de manœuvre, et songer au cheminement parcouru, de revoir le progrès réalisé, les réussites et, quelquefois, des échecs.

Vous l'avez certainement remarqué, tout à l'heure, j'ai utilisé le terme « entrée dans le mitan ». En fait, c'est en référence aux travaux du professeur Daniel Levison du département de psychologie de l'Université. Dr. Levison et son équipe, dans le but de mieux comprendre le processus des changements dans la vie des individus, est arrivé à la conclusion que chaque séquence de la période du mitan dure environ cinq ans.

Ainsi, le cycle du mitan désigne la fourchette d'âges de 36 à 60 ans¹ répartie en trois périodes : le « devenir soi-même » situé entre 36 et 41 ans ; la « transition du mitan », située entre 40 et 45 ans, et finalement « l'entrée dans le mitan » située entre 45 et 60 ans.

Il est reconnu, par le professeur Levison, que le mitan de la vie est une période lourde de questionnement (du genre : est-ce que je survivrais financièrement si jamais je perds mon emploi ? Est-ce que j'aurais assez d'argent pour atteindre ma retraite ? Est-ce que le régime de retraite existera ? À quelle vitesse ma santé va décliner ? etc.). C'est aussi une période marquée de mutations et de bouleversements positifs comme négatifs.

C'est une période durant laquelle on se satisfait de nos réalisations ; c'est également le moment de réajuster sa trajectoire en intégrant la probabilité d'un déclin de ses facultés physiologiques et physiques (la structure corporelle se lézarde un peu, perte de cheveux, apparition des rides, etc.). Ce déclin est accompagné d'un questionnement sur la signification de la vie, doublé d'une période d'introspection, d'analyse et de réévaluation de soi.

En plus de ces modifications dans le fonctionnement biologique, physiologique et psychologique de l'individu, le mitan de la vie est aussi la phase durant laquelle la retraite commence à poindre à l'horizon, où la solitude personnelle d'une part et professionnelle d'autre part, deviennent de plus en plus réelles. C'est la phase où l'on réalise la précarité de la vie, où l'amour mutuel et la camaraderie se substituent à la sexualité, où la mort devient moins abstraite et où on l'apprivoise un peu.

Il faut le dire, ce n'est pas un stade de vie où on affiche toujours ouvertement sa joie de vivre. Il n'en reste pas moins que c'est une période à laquelle les individus réagissent différemment. Tous et chacun aborde cette étape de vie à sa manière, en fonction de son état de santé, de son environnement social, personnel et professionnel et de son sexe. En effet, le sexe de l'individu est un élément indicateur assez intéressant qui nous fait aborder cette phase de vie qu'est le mitan d'une façon différente selon que l'on soit une femme ou un homme.

Autant les femmes que nous sommes rencontrons des difficultés sans aucun doute liées à notre condition de féminine, autant les hommes ont des problèmes qui leur sont propres. Contrairement à une idée largement répandue, la cinquantaine pour les femmes ne se limite pas seulement à la ménopause. Permettez-moi de revenir sur quelques-uns de ces problèmes qui me préoccupent ; c'est-à-dire que j'aimerais réfléchir à haute voix avec vous.

¹ DUPUIS, Philippe et al., *Le mitan de la vie et la vie professionnelle*, Montréal, Les Éditions Agence d'Arc Inc., 1986, p. 47

Sécurité financière des femmes

Bien des choses ont changé dans notre beau pays. Notre société est devenue encore plus urbanisée, plus ouverte et son économie est axée de façon croissante sur le savoir. Si la société canadienne a changé de façon radicale, les conditions de vie des femmes ont positivement accompagné cette évolution. Les femmes se fient de moins en moins aux hommes, se prennent de plus en plus en mains et luttent de toute leur énergie à obtenir la place qui leur revient, que se soit sur le plan politique comme sur le plan économique. D'ailleurs, à mon avis, la possibilité d'organiser une rencontre comme celle d'aujourd'hui est révélatrice de cette situation.

Nul doute que l'avenir nous réserve encore de bonnes surprises. Nos filles ont beaucoup plus d'opportunités que nous en avons ; et il se peut fort bien que nos petites-filles en aient davantage encore puisque bon nombre d'entre elles étudient maintenant dans des domaines considérés il n'y a pas longtemps comme la chasse-gardée des hommes tels le génie et les sciences pures.

De nos jours, les femmes ont accès à des études post-secondaires et un plus grand nombre d'entre elles ont même une carrière plutôt qu'un emploi secondaire ou un emploi temporaire comme c'était le cas pour plusieurs d'entre nous. Cependant, il reste encore qu'un nombre non négligeable de femmes qui occupent un emploi précaire, mal rémunéré, et exempt d'avantages sociaux.

Plusieurs parmi la jeune génération de femmes sont encore trop souvent confrontées à d'énormes difficultés dans leur quête d'une autonomie ou d'une sécurité financière, surtout les femmes qui ont des enfants à charge et dont la participation à la population active a été intermittente ou interrompue soit pour une grossesse ou un parent malade.

Les femmes de notre génération qui ont été sur le marché du travail et qui ont eu des maternités successives ou bien celles qui ont choisi de rester à la maison pour s'occuper de leur famille en savent quelque chose.

Les Canadiennes n'ont toujours pas les mêmes revenus que leurs collègues masculins. Un fait établi depuis longtemps. En 1997, les femmes ne gagnaient encore que 62 % du revenu des hommes. Étant mal rémunérées, nous avons moins d'argent pour préparer nos retraites. Plusieurs d'entre nous se voient même - ou se verront - obligées de retarder le moment de la retraite, simplement faute d'avoir accumulé les revenus nécessaires pouvant nous permettre de vivre une retraite décente.

Pire encore, parce que plusieurs femmes n'ont donc pas participé à aucun régime de retraite et sont demeurées à la maison pour élever leurs enfants. De plus, ces femmes ont souvent accédé au travail plus tard. Maintenant, ces dernières se sentent « poussées » à la retraite (ou la préretraite) alors qu'elles n'en ont pas vraiment les moyens. Imaginez en ce moment-là le calvaire de celles qui ont été contraintes à réduire leur standard de vie suite à un divorce ou une séparation.

Nous savons toutes que les femmes âgées sont nettement plus pauvres que les hommes du même âge et elles dépendent plus de la générosité de l'Etat pour assurer leurs besoins quotidiens. Ces données sont autant plus dramatiques que l'espérance de vie des femmes est supérieure à celle des hommes.

Devant un tel constat, ne serait-il plus judicieux de revoir la législation afin de permettre aux hommes et femmes de 65 ans de travailler plus longtemps en allongeant l'âge de la retraite ?

Aussi, nous le constatons, que notre génération approche de l'âge de la sérénité coincée entre la pauvreté et la violence familiale.

La génération « sandwich » (et le vieillissement de la population)

C'est ce que nous appelons « la génération coincée » ou « la génération pivot » ou encore « la génération sandwich ». Quelle que soit l'expression utilisée, je suis presque sûre que parmi vous, il y en a qui ont vécu une telle situation ou qui connaissent quelqu'un qui vit cette expérience.

Aujourd'hui, les femmes optent, pour diverses raisons, de reporter la maternité jusque dans la trentaine, voire la quarantaine parce qu'elles se retrouvent souvent dans des situations difficiles alors qu'elles doivent concilier leur travail qui est de plus en plus exigeant, le soin des enfants, la garderie, l'école, l'assistance aux parents âgés ou malades et leur vie avec leur conjoint.

Vous n'êtes pas sans ignorer comme moi que l'obligation continue de choisir entre un enfant ou un parent (ou encore sa propre santé) ne peut avoir à long terme que des répercussions néfastes. Notre génération est particulièrement touchée, coincée, et vit ce phénomène : petits-enfants, parents, travail. Il est primordial d'agir et de mettre en place soit des politiques de souplesse au travail soit des services sociaux d'appoint plus adéquats, congés parentaux, garderies, pour contrer les effets parfois dévastateurs de ce phénomène.

Le travail des femmes

Nous devons nous rappeler combien il est important de bien équilibrer vie au travail, vie familiale et personnelle. On a beau le savoir, se le rappeler, mais la réalité est tout autre.

Les femmes en l'an 2000 qui choisissent d'allier famille et travail, et c'est la majorité, sont continuellement prises à jongler entre le boulot, la maison, les enfants, la garderie, l'école, le mari, et j'en passe. Je reconnais que nos filles ont la chance de vivre avec une génération d'hommes qui savent parfois composer avec les

tâches ménagères, mais il demeure que la liste des responsabilités, des tâches familiales assumées par les femmes d'aujourd'hui au foyer est encore trop longue.

Ainsi que vous l'aurez deviné, comme plusieurs d'entre vous, je ne suis pas une femme qui a travaillé à la maison à temps plein. Pour notre génération, aller sur le marché du travail n'a pas été simple car il existait des pesanteurs sociales à surmonter à cause de la très nette distinction qui séparait la sphère privée du foyer dont les femmes avaient la responsabilité. Rappelez-vous, nous étions la reine du foyer, et la sphère professionnelle était réservée aux hommes. Qu'il suffise de se rappeler des batailles pour obtenir un salaire semblable à ceux de nos collègues masculins !

Néanmoins, je ne pousserai pas le bouchon trop loin en comparant notre situation à celle de nos « *superwomen* » d'aujourd'hui. Je veux parler de cette nouvelle génération des jeunes femmes qui souhaitent remplir intégralement tout à la fois les multiples rôles de mère, de fille, de conjointe et d'employée. Les jeunes femmes d'aujourd'hui s'imposent d'être des « *superwomen* ». Elles veulent toutes bien réussir sur tous les plans ; la pression est énorme sur leurs épaules. Il faudrait se demander : ont-elles le choix ?

Conditions de travail

Les conditions de travail sont importantes pour les femmes qui sont employées à temps plein ou à temps partiel. Or, nombreuses sont celles qui doivent travailler des heures plus longues ou des heures qui ne sont pas les heures qu'elles ont choisies ou qu'elles auraient préféré. Plusieurs femmes, y compris de nombreuses mères monoparentales, qui en plus d'avoir des enfants à charge, ont des parents âgés malades ou qui ont besoin d'assistance.

Certains employeurs sont conscients de ce fait et ont instauré soit des garderies en milieu de travail, soit des politiques de souplesse au travail (horaires comprimés, horaires flexibles, télétravail, etc.) Toutefois, trop peu encore l'ont fait alors que de nombreuses études ont démontré que de telles politiques tendent à augmenter la productivité chez les employé(e)s et à diminuer les taux d'absentéisme. Tant les employeurs que les employé(e)s y trouvent leur compte. J'ajouterais qu'il y a un lien entre des conditions de travail plus souples, la santé au travail, la santé et le bien-être des employé(e)s, le bien-être des enfants et des familles, voire des communautés toutes entières, et c'est toute l'économie d'un pays qui s'en trouve affectée en bout de ligne.

Pour les mères et grands-mères que nous sommes, le phénomène des « *superwomen* » est alarmant. Quand on sait que très souvent, malgré leur présence accrue dans la population active, les femmes doivent consacrer encore beaucoup de temps au travail non-rémunéré.

À ce sujet, notons que nombre de personnes de notre génération offrent leurs services à des organismes de tout genre. Très souvent, ce sont les femmes qui agissent à titre d'aidantes naturelles, selon l'expression consacrée, et qui accomplissent beaucoup le travail non-rémunéré, ce qui ajoute à nos responsabilités mais non à nos revenus et à notre sécurité financière. Sur cette question, *Statistiques Canada* rapporte dans un numéro récent de *Tendances sociales canadiennes*² que non seulement les femmes représentent-elles la majorité des dispensateurs de soins de santé bénévoles (soit 61 %) mais elles y consacrent aussi beaucoup plus de temps que les hommes ne le font (soit 5 heures par semaine contre 3 heures par semaine pour les hommes).

La santé des femmes

Généralement, les femmes sont les principales utilisatrices du système de santé et des services sociaux, pour elles-mêmes et pour les personnes qu'elles ont en charge (enfants, petits-enfants, parents). Mais comme j'ai eu à le souligner au début de mon intervention, il faut également voir que ce segment de la population arrivé au mitan de leur vie a des problèmes de santé qui lui sont propres.

La cinquantaine étant une profonde période d'introspection et de déclin des facultés physiques et psychologiques, il est tout à fait compréhensible que les femmes, comme du reste les hommes, qui ont atteint ce cap se soucient de leur santé et des soins de santé qui leur sont accessibles. C'est la raison pour laquelle la politique de « virage ambulatoire » adoptée ces dernières années par le Québec et par la majorité des provinces du pays nous préoccupe tant.

Nous savons bien que des séjours plus courts à l'hôpital signifient forcément qu'un proche (c'est-à-dire une femme fort probablement) doit prendre la relève et donc s'absenter du travail ou trouver des solutions de rechange qui peuvent souvent s'avérer très onéreuses.

D'autre part, les femmes consultent plus et elles consultent beaucoup plus tôt, ce qui est très bien. « Mieux vaut prévenir que guérir » est un adage qui ne ment pas. Il faut voir aussi que les femmes ont des problèmes de santé qui leur sont propres (reproduction, ménopause, etc.) En outre, elles sont certainement plus souvent « stressées » du fait qu'elles cumulent un emploi et des responsabilités familiales plus grandes.

Alors on peut, d'ores et déjà, s'inquiéter du genre de vieillesse qu'on aura et surtout, qui s'occupera de nous quand le temps viendra.

Plus qu'avant, on s'attend à ce que les personnes âgées demeurent autonomes, et ce, le plus longtemps possible. En soi, l'idée n'est pas mauvaise ; autant que faire se

² Judith A. Frederick et Janet E. Fast, « Le profil des personnes qui prodiguent des soins aux aînés », *Tendances sociales canadiennes*, automne 1999, p. 30.

peut, c'est même très bien, et c'est ce que je nous souhaite à toutes et chacune d'entre nous. Par contre, il faudrait voir à ce que des mesures ou systèmes d'appoint soient mis en place. Certes, les proches, ceux qu'on se plaît à appeler «les aidants naturels» ont un rôle à jouer. Cependant, il faut se rappeler que les employeurs et les gouvernements ont aussi un rôle à jouer. Ce ne serait pas trop demander ; une réorganisation du marché du travail qui miserait sur les valeurs familiales pour le troisième âge s'impose.

Le mouvement féministe

Je ne pourrais terminer mon allocution sans revenir sur le militantisme des femmes. En tant que mouvement, le féminisme, qui a contribué énormément à améliorer notre condition de vie et apporté de nombreux gains aux femmes d'aujourd'hui, n'est plus à son zénith comme ce fut le cas dans les années 70 et 80. Ce féminisme est devenu moins actif. Les jeunes générations de femmes donnent l'impression de se contenter de gérer les acquis ou se limitent à ce que leurs aînées ont obtenu. Toutefois, il faut admettre qu'elles ont peu de temps libre.

Il est vrai qu'elles sont nombreuses à rejeter l'étiquette de féministe ; par contre, et j'en suis profondément convaincue, elles sont très nombreuses à avoir développé une sensibilité pour la question des femmes par l'incorporation dans leur vie personnelle des valeurs d'équité et d'autonomie, ce que nous avons cherché à leur inculquer.

Le combat est loin d'être terminé. Il y a encore trop d'iniquités dans notre société et si les conditions de vie des femmes sont meilleures, elles sont loin de l'être pour toutes et chacune d'entre nous. La pauvreté subsiste, de même que la violence et nombre de stéréotypes ou préjugés.

Ainsi que l'affirmait Diane Lamoureux, « la survie du féminisme passe par sa capacité de se renouveler ». Par conséquent, il y a lieu encore aujourd'hui de chercher à mobiliser nos filles et nos petites-filles afin qu'elles poursuivent le combat entrepris. L'honorable Hedy Fry, secrétaire d'État responsable de la Condition féminine, ne s'est pas trompée lorsqu'elle disait, au moment du lancement de la dernière Semaine internationale de la femme : (je cite)

... « *Le début du XXI^e siècle nous offre une occasion idéale de faire un retour sur la dernière décennie du féminisme afin de mesurer les progrès réalisés par les femmes, de regarder vers l'avenir et d'établir des objectifs concrets et mesurables pour le long chemin qu'il nous reste à parcourir ...³ »*

³ Communiqué ministériel en date du 19 février 2001.

Mot de la fin

À mon avis il n'existe pas de potion magique qui permet de venir à bout de tous les problèmes rencontrés par les femmes dans la cinquantaine ; la recette gagnante réside dans la capacité des individus à anticiper sur les événements et à prendre les devants. C'est vous dire l'importance de ce colloque qui donne la possibilité de réfléchir ouvertement sur la condition des femmes qui ont actuellement 45-64 ans afin d'agir de la manière la plus efficace possible.

À l'heure de la mondialisation, alors que nous sommes de plus en plus ouverts sur le monde, il serait malheureux que nous nous fermions à ce qui nous entoure de près et que nous nous éloignons de nos proches. À notre époque moderne, alors que tout va plus vite, toujours plus vite, nous nous devons de ne pas perdre de vue ce qui importe le plus : nos proches, les vraies valeurs.

Je vous remercie de votre aimable attention. Je souhaite de tout cœur que cette rencontre soit couronnée de succès et que les conclusions soient à la hauteur de nos attentes. Merci.

THÉÂTRE FORUM : LES COULEURS DU MITAN

La troupe de théâtre Mise au jeu a illustré les situations vécues par les femmes au mitan de la vie par des tableaux vivants et saisissants de réalisme. Monique, le personnage principal, exprime fort bien le cumul d'événements stressants qui fait basculer le bel équilibre dans un état de crise, très caractéristique de cet âge. Femme autonome, active, responsable, intelligente, elle tombe soudainement dans l'incapacité d'envisager ses problèmes quand la fragilité biologique s'ajoute aux pertes personnelles et sociales de toutes sortes.

Monique, en état de panique, se présente au CLSC, porte d'entrée du système des soins de santé bio-psycho-sociale. Ce qu'elle veut, c'est d'être reçue comme elle est présentement : une personne bouleversée. Elle se bute malheureusement à une intervenante qui lui demande de « clarifier sa demande », ce qu'elle ne peut absolument pas faire dans cet état.

Être reçue dans la globalité de sa personne, c'est ce que demandent les femmes en tout temps et particulièrement en période de ménopause. Ce temps de la transition ménopausique, véritable kaléidoscope, ce n'est pas une maladie. Un message bien exprimé par toutes les comédiennes et par toutes les participantes, qui ont improvisé sur les situations critiques.

Les « Monique » sont pleines de ressources ! Mais...

Les femmes du mitan sont la première génération de femmes à vivre dans un contexte où les rôles hommes-femmes sont remis en question. Elles sont pour la première fois des pourvoyeuses pour elles-mêmes et leurs enfants. Elles sont confrontées à la fois par les changements personnels et sociaux.

Un grand merci à Mise au jeu pour sa magnifique prestation.

LES MUTATIONS DU TRAVAIL ET LEUR IMPACT SUR LES FEMMES DE 45 ANS ET PLUS

Martine D'Amours, sociologue,
INRS Urbanisation, Culture et Société

Ma conférence portera sur les transformations du travail et leur impact sur les femmes de 45 ans et plus. C'est un thème très vaste, et pour en traiter adéquatement, il faut jongler sans cesse avec trois variables : le travail, le genre et l'âge. Dans le temps qui m'est imparti, j'ai choisi de me centrer sur quatre points.

Je traiterai premièrement d'un modèle d'emploi, l'emploi régulier plein temps, qui est devenu la norme dans les années d'après-guerre. Je défendrai l'idée que ce modèle d'emploi était typique d'un modèle de société, caractérisée par des formes familiales spécifiques, par un modèle d'État et par une certaine conception des rôles et des activités attribués aux différents âges de la vie.

Deuxièmement, je parlerai du déclin de ce modèle d'emploi, un déclin durable qui s'amorce au milieu des années 70, à peu près au moment où les femmes entrent massivement et pour de bon sur le marché du travail. Mais, ce n'est pas seulement le travail qui se transforme depuis 25 ou 30 ans, ce sont aussi les rapports entre les sexes, l'efficacité réelle des régimes de protection sociale et la conception traditionnelle du lien entre travail et âges de la vie.

Troisièmement, j'aborderai la situation actuelle des femmes de 45 à 54 ans, essentiellement pour dire qu'elles sont et resteront plus présentes que jamais sur le marché du travail. Mais, il n'est pas inutile de le répéter, le travail n'est plus ce qu'il était dans les années d'après-guerre, ni dans sa traduction sous forme d'emploi, ni dans son contenu. Il est devenu plus diversifié, plus « flexible », plus « individualisé ».

En quatrième et dernier point, j'aimerais vous parler de deux enjeux, majeurs à mon avis, qui consistent d'une part à adapter les conditions de travail au vieillissement de la main-d'œuvre, et d'autre part à concilier la diversité et la flexibilité du travail avec des formes de justice et de protection sociale.

1) Le modèle d'emploi des années d'après-guerre.

Les années 1945-75 correspondent à ce que de nombreux auteurs ont désigné comme un type de société « salariale ». La société salariale est la combinaison d'un type d'emploi, d'un modèle de rapports entre les sexes ou de modèles familiaux, d'un type d'État et d'une conception des rôles et des activités impartis aux âges de la vie.

Le type d'emploi : il s'agit de l'emploi régulier, à plein temps, à durée indéterminée, un emploi, souvent le même pour toute la vie, ou alors avec une mobilité ascendante,

c'est-à-dire une progression de carrière qui permet d'améliorer son sort. Il s'agit également d'un emploi qui donne accès à des droits collectifs et à des mesures de protection sociale.

La famille type de cette société : elle repose sur un père pourvoyeur et une mère au foyer, quoique ce modèle ait connu au moins deux variantes : la mère en emploi à temps plein ou avec une présence intermittente ou à temps partiel sur le marché du travail.

L'État de la société salariale est un État dit « providence », qui met en place des protections sociales pour pallier l'éventualité d'une rupture provisoire de l'emploi salarié : accident, maladie, chômage de courte durée. Des régimes spécifiques sont prévus pour le moment où on cesse de travailler de manière définitive, pour cause de vieillesse ou d'invalidité. En corollaire, c'est sur la base du salariat que sont financés la plupart des systèmes de protection.

Finalement, dans cette société où l'emploi salarié est la norme, la formation, le travail, les protections sociales sont structurés autour d'un découpage assez rigide des activités, rôles et fonctions attribués à chacun des âges de la vie : la jeunesse est l'âge de la formation, l'âge mûr est celui du travail et des responsabilités familiales (selon la division hommes-femmes évoquée plus haut), et la vieillesse est l'âge de la retraite bien méritée, par définition de l'inactivité. N'oublions pas qu'en 1950, on pouvait espérer vivre en moyenne jusqu'à 65 ans, soit quelques années à peine après avoir pris sa retraite.

Vous aurez remarqué que ce modèle est essentiellement masculin. On a parlé de l'après-guerre comme d'une période de « plein emploi » mais on oublie souvent que ce plein emploi fut limité aux chefs de ménage masculins, parce qu'à l'époque, la majorité des femmes ne faisaient pas partie de la main-d'œuvre active, c'est-à-dire de celle qui occupe un emploi ou qui revendique d'en occuper un. Le salaire masculin était censé faire vivre toute la famille, et les différences de salaires entre hommes et femmes ont été longtemps justifiées (même dans les rangs des syndicats) par la représentation que le salaire des femmes n'était au fond qu'un salaire d'appoint.

Dans ce marché du travail essentiellement masculin, les femmes commencent à entrer plus massivement dans les années 60, et surtout dans les années 70. Je reprends ici la belle image utilisée un jour par l'une des organisatrices de ce colloque : « on pensait monter dans le même train que les autres, avec juste un peu de retard ». Eh bien, cela ne s'est pas produit, pour deux raisons :

- d'abord, parce que ce n'était pas exactement le même train ou du moins ce n'étaient pas les mêmes wagons que ceux occupés par les hommes ; autrement dit, ce n'étaient pas les mêmes emplois, les mêmes salaires, les mêmes parcours. Les femmes sont entrées sur le marché du travail dans des occupations qui prolongeaient leurs rôles familiaux (les fameux ghettos d'emplois, dans lesquels les salaires sont inférieurs aux salaires masculins pour des emplois comparables).

En outre, elles ont eu sur le marché du travail des trajectoires beaucoup plus précaires et discontinues que les hommes, notamment parce qu'elles étaient d'abord « consentes » par la sphère familiale. D'abord ménagères, comme le disait un slogan féministe il y a une vingtaine d'années.

- ensuite parce que le rythme du train a commencé à s'essouffler, et de manière durable, à partir du milieu des années 70. En fait, ce n'est pas seulement le travail mais tout le modèle de société de l'après-guerre qui connaît à partir de là de très nombreux et profonds bouleversements.

2) l'effritement ou l'ébranlement de ce modèle

À peine la condition salariale devient-elle hégémonique, c'est-à-dire étendue à plus de 80 % de la population active, qu'elle a commencé à s'effriter de l'intérieur. Cet effritement, qui est durable et non passager, s'amorce, je le répète, au milieu des années 70. Il se manifeste par :

- le recul de la norme de l'emploi salarié typique, c'est-à-dire de l'emploi salarié permanent et à plein temps, accompagné de droits et de protections sociales. Attention : l'emploi salarié à temps plein demeure encore le fait de la majorité des emplois, mais cette majorité a régressé depuis 20 ans, passant de 83,3 % à 70,7 % de l'ensemble des emplois. Par ailleurs, ce type d'emploi est devenu minoritaire pour ce qui concerne les emplois nouvellement créés.
- on assiste aussi, en parallèle, à la progression des formes d'emploi « atypiques », emplois à temps partiel, emplois temporaires ou contractuels, travail autonome. Ainsi, près du trois quarts (73,3 %) des emplois créés au Québec entre 1976 et 1995 sont des emplois autonomes ou des emplois à temps partiel¹.
- dernière manifestation de l'effritement : la multiplication du nombre de personnes exclues du travail rémunéré. Je ne parle pas ici seulement des chômeurs et des chômeuses, mais aussi de tous ceux et celles qui sont sortis de la population active et qu'on désigne comme inactifs. C'est le cas des retraités, de la plupart des préretraités, des chômeurs découragés qui ne cherchent plus d'emplois (et dont une bonne partie vit des prestations d'aide sociale).

Il faut voir aussi que cet effritement est supporté de façon disproportionnée par les plus jeunes et par les plus vieux, les premiers parce qu'ils se heurtent à des obstacles dans l'accès à un emploi régulier, les seconds parce qu'ils sont mis hors travail de plus en plus tôt. Depuis les 25 dernières années en effet, dans les pays industrialisés, une proportion grandissante de femmes et d'hommes se retirent (ou sont retirés) du

¹ Les données sur le déclin de l'emploi typique et la croissance de l'emploi atypique sont tirées de Matte et al. (1998). « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le Marché du Travail*, Les Publications du Québec, mai.

marché du travail bien avant l'âge officiel ou habituel de la retraite. Les modalités de cette sortie anticipée peuvent varier ; elles incluent tout aussi bien la préretraite ou la retraite anticipée que le chômage de longue durée assorti d'une absence de réinsertion sur le marché du travail. Cette mise à l'écart, qui a touché surtout les personnes de 55 ans et plus mais aussi, dans une moindre mesure, le groupe des 45-54 ans, a été perçue dans plusieurs pays comme une manière « socialement acceptable » de gérer la décroissance des effectifs, en contexte de concurrence accrue.

Mais les bouleversements ne s'arrêtent pas aux frontières du travail ; ils touchent aussi les réalités familiales, l'efficacité des régimes de protection sociale, ainsi que la représentation des âges de la vie.

Nous savons par exemple qu'en 30 ans, l'évolution des rapports entre les sexes et des modèles familiaux a modifié considérablement le portrait de la famille « type » de l'après-guerre. Les femmes ont envahi massivement le marché du travail et, c'est l'élément nouveau, elles y demeurent même lorsqu'elles ont des enfants. Même si leurs trajectoires professionnelles demeurent, plus que les trajectoires masculines, marquées par la discontinuité et la précarité, les femmes sont passées massivement du statut d'inactivité à celui d'activité et cette nouvelle donne bouleverse à son tour les rôles sexuels et les choix conjugaux.

Nous savons aussi que le droit du travail et les protections sociales conçues sur le modèle de l'emploi salarié temps plein sont devenus inadéquats pour répondre aux problèmes posés par le chômage structurel et les formes précaires de travail. En effet, les programmes de protection ont été conçus pour les accrocs temporaires au modèle de l'emploi salarié à temps complet et à durée indéterminée (maladie, accident, chômage de courte durée) ou pour les années, généralement peu nombreuses, qui séparaient la fin de l'emploi et de fin de la vie. Ils deviennent donc complètement inadaptés à un contexte où l'emploi permanent se fait de plus en plus rare, où le chômage n'est plus seulement de courte durée, où on peut sortir de l'emploi régulier à 50 ans et mourir à 85.

Nous voyons bien aussi que le modèle ternaire, dans lequel jeunesse égale formation, âge mûr égale emploi régulier temps complet et vieillesse égale retraite inactive, ne tient plus la route. On n'étudie plus seulement dans sa jeunesse, on parle maintenant de la nécessité d'une formation tout au long de la vie. L'âge mûr est de moins en moins celui de l'emploi régulier temps plein, et de plus en plus celui de la combinaison de plusieurs formes de travail, à travers lesquels chacun tente de trouver un revenu, un minimum de protection et une occupation qui fasse du sens, tout en assumant ses responsabilités familiales envers ses enfants, mais aussi, de plus en plus, envers ses parents. Finalement, la mise à l'écart professionnelle ne coïncide plus toujours (ni même plus souvent) avec la vieillesse. L'âge de la retraite n'est plus celui de l'inactivité.

3) Les femmes de 45-54 ans : état de la situation

Les femmes de 45 à 54 ans sont triplement concernées par cette précarisation des statuts d'emplois, par ce rétrécissement des situations couvertes par les régimes de protection sociale, mais aussi par ces bouleversements des rôles dévolus selon l'âge et le genre. Voyons rapidement quelques indices de leur situation. Les données que je cite concernent le Québec, mais il n'y a que peu de différence avec la situation canadienne².

Au Québec, entre 1976 et 1998, le taux d'activité des hommes de 45 à 64 ans a décliné (de 84 à 74,5 %), en grande partie à cause de la sortie d'activité des hommes de 55 à 64 ans. Pendant la même période, le taux d'activité des femmes de 45 à 64 ans a augmenté fortement, passant du tiers à plus de la moitié. Cette forte hausse du taux d'activité des femmes cache en fait deux tendances contradictoires : d'un côté, une partie des femmes, surtout parmi la tranche d'âge des 55-64 ans, a été victime de la sortie anticipée d'activité dont nous parlions tantôt, mais de l'autre, une part beaucoup plus importante de femmes, surtout parmi la tranche d'âge des 45-54 ans, est entrée et s'est maintenue dans la main-d'œuvre active. Pour être plus précise, disons qu'en 1976, quatre Québécoises sur dix (39,6 %) faisaient partie de la population active alors qu'en 1998, elles étaient près de sept sur dix (68,9 %). Le taux d'activité de l'ensemble des Canadiennes est légèrement plus élevé, autour de 72 %.

Au chapitre de l'emploi, le groupe des 45-54 ans, hommes et femmes confondus, demeure favorisé par rapport au groupe des 55 ans et plus, et par rapport à la population active en général. Le taux d'emploi de ces personnes est plus élevé, leur semaine de travail est plus longue, leur permanence en emploi et leur couverture syndicale plus grandes, leur salaire plus élevé. Mais les hommes s'en tirent mieux que les femmes au chapitre de la permanence de l'emploi, de la couverture syndicale, et bien sûr, du salaire. En 1998, dans le groupe d'âge des 45-64 ans, le salaire moyen d'un homme s'élevait à 778 \$ par semaine, et celui d'une femme à 513 \$ par semaine. Cette différence ne s'explique qu'en partie par la forte présence des femmes dans le temps partiel, car on note un écart de 21 % dans le salaire horaire des hommes et des femmes de 45 à 54 ans travaillant à temps plein.

Les formes de travail atypiques sont une réalité bien présente chez les femmes et aussi de plus en plus chez les hommes. En fait, en 1976 comme en 1998, les deux tiers des emplois à temps partiel (i.e. moins de 30 heures par semaine) au Québec sont occupés par des femmes. On note une croissance du temps partiel involontaire : en 1995, c'était le cas de 40 % des travailleurs à temps partiel de 45 à 64 ans, mais le temps partiel est plus consenti chez les plus âgés. À l'inverse, le travail autonome ou indépendant est surtout une affaire d'hommes (et d'hommes plus âgés), quoiqu'on note une tendance au rattrapage féminin. La différence salariale entre hommes et femmes demeure une réalité, quelle que soit la catégorie d'emploi, le groupe

² Les statistiques citées dans cette section sont tirées de Grenier, André (1999). *Le marché du travail après 45 ans : un milieu en mutation*, Emploi-Québec, novembre.

professionnel et l'âge. L'écart varie cependant selon les secteurs, le plus petit écart se retrouve dans le secteur de la santé et le plus grand dans les métiers de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique.

Je ne veux pas vous assommer avec une multitude de chiffres. Au fond, j'aimerais retenir ici deux idées :

- les femmes de 45-54 ans font de plus en plus partie de la main-d'œuvre active (c'est-à-dire qu'elles occupent un emploi ou en recherchent activement un) et cette tendance ira en s'accélégrant ;
- elles travaillent dans de moins bonnes conditions que les hommes et occupent des positions plus précaires que les hommes, même si cette situation est plus enviable que celle leurs consœurs plus jeunes ou plus âgées.

Pourquoi ce phénomène irait-il en s'accélégrant ? D'une part en raison de l'attachement des femmes de cette génération (plus grand que celui de leurs aînées) au marché du travail, à l'autonomie procurée par un revenu propre, à la nécessité de pourvoir elles-mêmes à leurs besoins ou à ceux de leurs enfants. Cette main-d'œuvre féminine de 45-54 ans a souvent eu un parcours professionnel éclaté et/ou précaire. Elle ne peut appuyer sa préretraite sur le modèle d'emploi typique qui donnait accès, dans le cas des entreprises syndiquées, à une rente de retraite suffisante.

D'autre part parce qu'on peut déjà prévoir que le phénomène de la sortie anticipée des travailleurs âgés touche à sa fin. Pourquoi ? D'abord parce que ces mesures coûtent cher à l'État, si on considère les différents mécanismes que sont le soutien à la préretraite, la retraite anticipée payée par les fonds publics, les prestations d'assurance-chômage ou d'assistance sociale. Ensuite parce qu'elles comportent d'importants coûts cachés pour les entreprises, qui perdent un personnel expérimenté et qualifié et éprouvent des difficultés à transmettre les savoirs et les connaissances, ainsi que la mémoire institutionnelle et la culture d'entreprise. Certaines se retrouvent confrontées à un problème de déséquilibre dans la pyramide des âges, le départ des vieux accompagné d'une absence d'embauché des jeunes faisant en sorte que la majorité des employés se retrouvent dans le même groupe d'âge, ce qui posera problème quand ceux-ci atteindront à leur tour l'âge de la retraite. Enfin et peut-être surtout parce que la population vieillit : en 2011, 42,7 % de la population aura 45 ans et plus. Pensez-vous sérieusement qu'on pourra se passer de cette main-d'œuvre ?

Tout concourt donc à ce que nous travaillions plus longtemps, surtout si on tient compte des charges familiales, des enfants qui restent plus longtemps à la maison, etc. Ceci m'amènera à parler d'un premier défi, celui de l'adaptation des conditions de travail à la situation d'une main-d'œuvre qui avance en âge. Ce qui est loin d'être terminé en revanche, c'est la flexibilité : flexibilité organisationnelle, flexibilité salariale, flexibilité des horaires. Ceci m'amènera à parler d'un second défi, celui de conjuguer travail diversité et flexible avec protection sociale.

4) Deux défis :

a) Le défi de l'adaptation des conditions de travail.

Lors d'un colloque organisé en 1998 par notre équipe de recherche à l'INRS, des représentants syndicaux ont rapporté le fait que ce sont surtout les travailleurs de 50 à 55 ans qui se sont prévalus des programmes de retraite anticipée dans la fonction publique québécoise. Ils attribuaient ce phénomène à deux causes : l'alourdissement des conditions et du climat de travail et la perception qu'ont les travailleurs de la retraite anticipée comme l'équivalent d'une reconnaissance du travail fait.

La pénibilité des conditions de travail, le manque de volonté des entreprises de procéder à des changements dans l'organisation du travail, tant au niveau du contenu, des conditions que du temps de travail, peut constituer un obstacle pour les plus âgés, les poussant à quitter pour cause de difficulté croissante à supporter les conditions de travail. De même, l'absence de formation professionnelle et de gestion de carrière les mettront sur une voie de garage aussi sûrement que n'importe quel programme de préretraite. Selon la spécialiste en management Beverly Goldberg, auteure de *Age Works : What Corporate America Must Do to Survive the Graying of the Workforce*, les employés âgés de 35 à 54 ans reçoivent en moyenne de 15 à 20 heures de formation tous les six mois, alors que les 55 ans et plus n'ont droit qu'à six heures³.

Il y a là un défi majeur à relever dans un contexte où la main-d'œuvre vieillit et où les entreprises auront besoin d'en conserver une partie. Des études scientifiques ont recensé les « bonnes pratiques organisationnelles » qui favorisent le maintien en emploi des travailleurs plus âgés. Quelles sont ces pratiques ? L'adaptation des conditions et des postes de travail, l'aménagement des horaires de travail (temps partiel, horaires flexibles, partage du travail, désengagement progressif), l'élargissement des tâches et le développement de la polyvalence, une formation tout au long de la carrière, avec une approche individualisée et adaptée, qui reconnaissent les acquis non sanctionnés par un diplôme, etc.

b) Le défi de conjuguer travail individualisé, flexible et diversifié avec protection légale et sociale.

L'autre défi, probablement plus difficile à relever, concerne le développement de mesures de sécurité et de protections sociales adaptées aux nouvelles formes de travail. En effet, les mesures de protection sociales et les formes de répartition du revenu construites dans la période d'après-guerre sont adaptées au modèle d'organisation du travail industriel qui dominait à l'époque. Pour le résumer en quelques mots, disons que le travail servait surtout à produire des biens matériels,

³³Cité dans Nicolas Bérubé. « L'âge de l'emploi ». Magazine *Jobboom*, février-mars 2001

qu'il était le fait de grandes entreprises, qui l'organisaient sur un modèle hiérarchique selon des postes et des horaires de travail bien définis.

Or le travail se diversifie. Il est de moins en moins une production matérielle et de plus en plus une construction et un échange d'informations et de savoirs. Son contenu est donc de moins en moins physique et laisse une plus large place aux activités immatérielles (idées, images, symboles) et relationnelles. Dans son livre *The Work of Nations*, l'ex-secrétaire d'État au travail des États-Unis Robert Reich, parle de trois types d'emplois de l'avenir : les emplois de production courante, qui sont en déclin, les emplois de services personnels, qui sont en augmentation, et les emplois des manipulateurs de symboles, qui sont aussi en augmentation. Les modes d'organisation du travail se diversifient : certaines demeurent très « tayloriennes » avec une division rigide entre les fonctions de direction et d'exécution (qu'on pense ici aux téléphonistes de Bell). D'autres au contraire innovent en mettant les capacités créatives et l'autonomie des personnes au centre des processus de production (qu'on pense ici...).

Le travail ne fait pas que se diversifier, il s'individualise. De façon générale, la revalorisation de ce qui fait le spécifique de l'intervention humaine (c'est-à-dire la capacité d'interpréter une situation en tenant compte de la totalité des éléments du contexte, l'imagination, la capacité d'entrer en communication et en sympathie) fait ressortir davantage les différences individuelles. Il y a de moins en moins de postes où toutes les tâches sont définies dans les moindres détails et de plus de plus de situations où ce qui compte c'est le mandat à accomplir, le résultat à atteindre. On ne demande plus seulement des qualifications mais aussi des compétences, comme la capacité de travailler en équipe, de découvrir les défauts possibles, etc. Tout cela induit une individualisation du travail, de la gestion des ressources humaines, parfois aussi de la rémunération, des horaires, etc.

Finalement, le travail se flexibilise. J'ai parlé tantôt en abordant le déclin de l'emploi typique de la société salariale et la croissance des formes atypiques. Comme l'expliquent les sociologues Martin Carnoy et Manuel Castells au terme d'une étude portant sur les principaux pays de l'OCDE, « la grande catégorie des « emplois flexibles » prend différentes formes (travail indépendant, travail à temps partiel, travail temporaire), en fonction de la réglementation fiscale et de la législation du travail des différents pays ». Ces formes atypiques ne signifient pas toujours une dégradation de la rémunération des personnes concernées, mais elles signifient presque toujours une flexibilité du contrat de travail ou son remplacement par un contrat d'entreprise, et l'abandon des protections sociales auxquelles donnaient accès l'emploi salarié typique.

Peut-on espérer le retour aux formes d'emplois et d'organisation du travail de l'après-guerre ? Je crois bien que non. D'ailleurs toute une partie de la population active, en commençant par les plus jeunes (et je peux vous dire qu'en cette matière, on est jeunes jusque passé 40 ans !), ne sait même pas ce que c'est. Une recherche que nous avons menée récemment sur des ex-salariés devenus des travailleurs

« flexibles », souvent des travailleurs autonomes, nous a donné des indices des façons qu'adoptent les individus pour faire face à cette situation. À la fois poussés par la nécessité, mais aussi mus par un désir d'avoir un travail qui fasse du sens pour eux, les individus effectuent des combinaisons de formes d'activités, de projets de travail, de formes de travail et d'autres activités familiales ou éducationnelles, et ils tentent d'en tirer les dimensions qui étaient réunies sous le salariat, c'est-à-dire un revenu, un statut, une forme de protection sociale et un sens.

Le problème à mon avis, ce n'est pas qu'il y ait diversité et flexibilité, c'est que ce sont les individus qui en assument seuls et individuellement le risque et le prix. Je m'explique. Pour certains auteurs, la reconnaissance de certaines activités autres que le travail (comme les études, l'éducation des enfants ou l'engagement communautaire) est considéré, avec la réduction du temps de travail, comme un moyen de gérer les transitions de la vie et d'éviter le clivage entre inclus et exclus du travail. En effet, nombre de personnes de divers âges voudraient pouvoir cumuler ou du moins passer sans encombre de la sphère du travail salarié aux études, d'un projet de travail à un autre, d'un temps de travail réduit pour causes de jeunes enfants à une tâche complète, de l'emploi plein temps à la retraite partielle, bref avoir une certaine souplesse dans la manière de gérer leur travail et leur vie.

Cela ne veut pas dire la flexibilité au prix de la sécurité. Or c'est ce qui se produit à l'heure actuelle : être dans une forme de travail ou d'arrangement de vie flexible, c'est dire adieu à la protection sociale qui elle, est calqué sur le modèle de l'emploi à vie. La question à poser où l'enjeu principal me semble être le suivant : comment peut-on allier protection sociale et travail hétérogène et diversifié, et ce, à tous les âges de la vie ? Diverses propositions circulent actuellement : le rattachement des protections sociales à l'individu plutôt qu'à l'emploi ; un « contrat d'activité » qui permette d'étendre le statut et les protections du salariat à d'autres formes de travail (notamment le travail indépendant) et d'activités (notamment la formation et les activités familiales). Je nous invite à nous emparer de ces questions.

Pour en savoir plus :

Beausoleil, Julie (1998). *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante*. INRS Culture et Société, janvier, 200 p.

Bellemare, D., L. Poulin-Simon et D.-G. Tremblay (1998). *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante : enjeux politiques et défis de gestion*. Québec, Université du Québec, Télé-Université. 265 p.

Carnoy, Martin et Manuel Castells (1997). *Une flexibilité durable. Étude prospective sur le travail, la famille et la société à l'ère de l'information*. Documents de travail de l'OCDE, vol V, no 29, Paris, 101 p.

D'Amours, M. et F. Lesemann, avec la coll. de S. Crespo et J. Beausoleil (1999). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans. Cadre d'analyse et principaux résultats (document synthèse)*, présenté au Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, INRS Culture et Société, octobre, 51 p.

D'Amours, M., M.-A. Deniger, F. Lesemann et E. Shragge (1998). *Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus : trajectoires individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques*, (rapport synthèse) INRS Culture et Société, mars, 95 p.

Firbank, O. (1996). « Renverser le mouvement vers la préretraite ? L'effet des politiques sociales et du marché du travail », in Mercier, L. et R. Bourbonnais (éds). *Le travail et l'emploi en mutation. Actes du colloque « Le travail aujourd'hui : discontinuités et opportunités »*, tenu le 25 mai 1995. Montréal, ACFAS, pp. 45-71.

MALADIES DU TRAVAIL : DEUX POIDS, DEUX MESURES

Karen Messing
Biologiste, ergonomiste

Madame Messing nous a entretenu des conditions de travail des femmes et des effets de ce travail sur leur santé. Ses recherches et ses réflexions portent sur les résistances de la culture scientifique à saisir les aspects « invisibles » du travail effectué par les femmes. Beaucoup d'études font état des maladies du travail chez les hommes, mais lorsqu'il s'agit des femmes, il y a une analyse et une mesure différente. Karen Messing ose questionner les pratiques scientifiques, elle n'hésite pas à nommer «maladie du travail» ce qui a toujours été banalisé et considéré simplement des « maux de femmes ».

L'intervention de Madame Messing a été basée sur une série d'acétates illustrant des statistiques diverses. Vous pouvez prendre connaissance de son contenu en consultant son site :

Ni imagination, ni faiblesse

Les problèmes de santé des travailleuses et comment les combattre



Programme l'Invisible qui fait mal

- o Partenariat de recherche subventionné par le Ministère de la Santé et des services sociaux
- o CINBIOSE => Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement
- o Comités de condition des femmes et de santé et sécurité de la FTQ, la CSN, la CSQ

<http://www.unites.uqam.ca/cinbiose/>

AXE TRAVAIL

AXE TRAVAIL

Rapport synthèse des discussions en atelier pour l'axe travail
Catherine Vaillancourt-Laflamme, M.S.

Introduction

Au travail comme dans d'autres domaines de la vie, le vieillissement de la population devient une question qu'il n'est dorénavant plus possible d'évacuer. Les statistiques le démontrent clairement, la proportion de personnes de plus de 45 ans sur le marché du travail ne cessera de s'accroître dans les années à venir et c'est particulièrement vrai pour les femmes. On parle en effet de féminisation de la main-d'oeuvre vieillissante. De plus, les femmes sur le marché du travail sont majoritairement actives dans des domaines moins bien protégés et rémunérés que leurs collègues masculins et leur parcours d'emploi est le plus souvent discontinu. Ce fait ne peut que commander des stratégies de gestion des ressources humaines nouvelles et adaptées à cette réalité.¹

Ce phénomène a été au cœur des discussions des participants et participantes inscrites à l'axe travail du colloque dont le thème portait sur les femmes au mitan de la vie, les femmes en mouvement. Cet axe a permis aux participantes de se pencher dans un premier temps sur les dynamiques profondes qui traversent l'actuel système économique, qui, dans son ensemble, n'avantage pas les femmes en tant que groupe social. Un deuxième atelier a permis de faire le point sur les entraves à l'employabilité des femmes dans la cinquantaine et un dernier a permis une réflexion sur l'expérience acquise par les femmes au mitan de la vie et l'importance de mettre cette dernière en valeur.

¹ Diane BELLEMARE, Lise POULIN-SIMON et Diane-Gabrielle TREMBLAY, *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante : enjeux politiques et défis de gestion*, Montréal, Éditions Saint-Martin, 1998 et Martine d'AMOURS et Frédéric LESEMAN, *La sortie anticipée d'activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans*, Montréal, INRS-Culture et société, 1999.

DE L'EXCLUSION À L'INCLUSION : les chemins de l'employabilité pour les femmes de cinquante ans et plus

Ginette Gagné, M.Ed., M. PS.,
Conseillère Centre Eurêka

« Je suis une femme de 51 ans. Dans le contexte économique et culturel où j'ai grandi, travailler, c'est normal, faire un métier que j'aime c'est normal, être à l'emploi d'un même employeur depuis 13 ans, c'est normal. Toutefois, lorsque l'on se penche de plus près sur la situation actuelle du marché du travail, je me rends compte que je suis privilégiée de travailler, que je suis chanceuse.... et ça, c'est pas normal ! Pourtant, je ne suis pas seule... »

D'après les rapports statistiques, 50 % des femmes de 45 ans et plus sont sur le marché du travail. Elles représentent 27 % des travailleurs. Les statistiques prédisent également dans la prochaine décennie une proportion d'environ 50 % de travailleurs de plus de 45 ans. Ainsi, que nous soyons travailleur social, andragogue, conseiller en emploi ou orienteur, nous serons appelés à rencontrer un client sur deux âgé de plus de 45 ans et une femme sur quatre de cette catégorie d'âge. Ceci démontre l'importance de mettre sur pied des mesures adéquates pour ces types de clientèles.

Les femmes de plus de 50 ans, et particulièrement celles de plus de 55 ans, ont toujours été moins nombreuses que leurs cadettes de 40 à 50 ans ou plus à venir consulter nos services d'aide en recherche d'emploi. Sont-elles si nombreuses à bénéficier d'une pension ou à se faire vivre par leur conjoint ? Certainement pas. Une analyse plus approfondie nous indique que bien que les groupes de travailleuses de 45 ans et plus aient augmenté de 77 % en 20 ans, la progression des plus de 55 ans est à peu près nulle (6 %).

Dans un rapport de 1997, le Comité aviseur 45 ans et plus d'Emploi Québec conclut que :

- la société ne traite pas de la même façon les travailleuses âgées que leurs cadettes ;
- la récession a des effets négatifs plus prononcés chez les 55 ans et plus ;
- le chômage pour cette catégorie est de plus longue durée et plusieurs règlent leur problème par la sortie définitive sur le marché du travail.

Portrait négatif direz-vous ? En dépit de l'exclusion, il n'en demeure pas moins que l'insertion et la réinsertion des travailleuses peuvent être grandement facilitées si on leur donne l'aide, le soutien et les services adéquats.

Les variables importantes dans l'employabilité

Depuis près de cent ans, plusieurs auteurs ont analysé les variables pouvant influencer l'insertion et la réinsertion sur le marché du travail des travailleurs âgés. Toutefois, c'est la classification de Guérin et Hébert, telle qu'illustrée sur l'acétate, qui me semble la plus complète et la mieux structurée, du fait qu'elle présente les facteurs en jeu en les regroupant en deux grandes catégories :

- les facteurs extérieurs, hors du contrôle du chercheur d'emploi ; on fait référence ici aux enjeux économiques, politiques et sociaux qui sont peu favorables à leur réinsertion et ;
- les facteurs liés au candidat lui-même tels la personnalité, les attitudes et comportements, les ressources financières, la scolarité, le manque de connaissances du marché du travail et des stratégies de recherche d'emploi.

Je pourrais ici faire une description très élaborée de chacun des facteurs en jeu, mais comme nous sommes limitées dans le temps, j'ai choisi de vous présenter ces variables à travers le cheminement de candidates à nos services, à travers leur vécu. Je vais aussi m'inspirer d'une recherche que j'ai faite dans le cadre de ma maîtrise, qui porte sur la satisfaction et l'insatisfaction de chômeurs (majoritairement des femmes) suite à leur participation à un service d'orientation et d'aide à la recherche d'emploi. Nous verrons que le vécu des candidates lors de leur participation à un service en dit long sur les problématiques de l'employabilité et sur les besoins en ce qui a trait à la nature des services destinés à leur venir en aide.

Les services d'employabilité pour les femmes de 50 ans

La référence

Plusieurs candidates, particulièrement celles de 55 ans et plus, ne sont pas référées à nos services par les agents. Elles attribuent au hasard le fait d'avoir pris connaissance du programme : en écoutant une émission de radio ou encore après avoir vu une annonce ou lu un article concernant le programme. Cet aspect nous en dit long :

- les agents ne réfèrent pas suffisamment aux programmes ;
- les femmes doivent donc se débrouiller par leurs propres moyens et ce sont les plus favorisées, les plus instruites ou débrouillardes qui sont les plus susceptibles de trouver de l'aide ;

- le manque de ressources figure parmi les causes du chômage de longue durée.

À quelques exceptions près, les candidates qui viennent consulter nos services n'en sont pas à leurs premières démarches. Plusieurs ont fait des efforts pour insérer ou réinsérer le marché du travail. Les 3/4 d'entre elles disent avoir vécu de près la discrimination sur le marché du travail : certaines, lors de leur mise à pied — « ils ont réorganisé le département dans la banque, ils ont mis de nouvelles machines, ils ont formé les jeunes et les plus vieilles, dehors ! » — d'autres lors de leurs démarches de recherche d'emploi, comme, par exemple, quand elles se font demander leur âge, quand l'employeur demande des qualifications supérieures que celles exigées par l'emploi (secondaire V pour un poste d'entretien). Souvent, elles disent se sentir vieilles pour la première fois de leur vie. La prise de conscience que les employeurs mettent à pied avant l'âge de la retraite, qu'ils embauchent des plus jeunes moins payés et perçus comme étant plus adaptables, leur fait vivre un sentiment d'impuissance. De plus, les échecs répétés et les c.v. sans réponses développent chez elles une très grande vulnérabilité au rejet.

J'ajouterai ici quelques mots sur un nouveau type de clientèle que nous rencontrons de plus en plus dans nos services. Je parle ici de travailleuses qui ont eu plusieurs emplois précaires et qui ont déjà consulté plusieurs mesures d'employabilité.

L'accueil

Particulièrement en raison de cette grande vulnérabilité, les femmes vont évaluer le service par la qualité de l'accueil. En fait, l'accueil et la chaleur des membres de l'équipe sont aussi importants pour elles que le service lui-même.

Information et admission

Toujours en lien avec cette grande vulnérabilité, nous avons été surpris dans notre étude de constater lors de la séance d'information que les candidates se préoccupaient davantage de savoir si elles répondaient aux critères, s'il restait des places disponibles ou si elles seraient admises qu'au contenu même du programme. Dans un tel contexte, certaines candidates pouvaient se sentir frustrées de voir que leurs attentes n'étaient pas comblées. Cet aspect nous confirme une fois de plus de la nécessité de procéder à des entrevues qui permettraient de bien cerner le profil et les besoins des candidates.

Entrevue d'évaluation

C'est à l'évaluation que l'on va pouvoir vraiment mieux cerner les facteurs psychologiques et de personnalité en jeu dans l'insertion professionnelle. Bien que

tout n'est jamais tout noir ou tout blanc, ce sont ces variables qui vont le mieux nous permettre d'orienter la candidate vers le service le plus approprié et aussi qui va nous donner une idée du temps d'intervention nécessaire (court, moyen, long terme).

Les apparences sont parfois tellement trompeuses... Parfois, nous avons affaire à des candidates scolarisées, soignées de leur personne, bien articulées, et nous supposons qu'elles retourneront rapidement au travail. Tantôt, des femmes moins favorisées et plus mal en point nous font penser que la transition sera difficile... et pourtant, nos prévisions s'avèrent erronées. Alors comment prédire ?

L'analyse du contexte de la transition peut nous venir en aide. J'entends ici par transition un passage d'un état à un autre état, soit passer d'un état de chômeuse à un état de travailleuse, d'un état de femme mère au foyer à un état de travailleuse. Quel est le contexte qui amène la femme à faire une transition ?

À un niveau plus évolué, je pense à des candidates telles que Marie qui, après avoir élevé ses quatre enfants, décide de retourner aux études faire son cours de droit ou encore à Jeanne qui a laissé un emploi de rédactrice en chef pour aller travailler à l'étranger dans un emploi moins bien rémunéré. Dans ces contextes, la sécurité financière n'était pas en cause, mais plutôt le besoin de réalisation. Parfois une transition attendue telle que la retraite, le départ des enfants, sera plus susceptible d'être mieux vécue qu'une transition non attendue telle une mise à pied. Dans un même ordre d'idées, une mise à pied collective sera moins traumatisante qu'un renvoi individuel. Il peut arriver qu'un événement attendu ne soit pas arrivé, comme ce fut le cas pour Louise qui avait décidé de faire son cours d'infirmière à 45 ans et qui a connu un échec en fin de stage. Parfois la transition n'est pas due à un événement particulier mais causée par une situation qui perdure (« *chronic hassle* ») telle que le harcèlement au travail ou encore une relation de couple dévalorisante. Enfin, le fait de vivre plusieurs transitions non désirées (chômage et divorce) aura des conséquences particulièrement négatives.

En fait, plus les rôles de l'individu seront changés par la situation, plus la transition aura un impact important, plus la personne se sentira perdue ou marginale et plus elle prendra du temps pour l'assimiler.

Encore faut-il considérer l'âge dans notre évaluation. D'après leurs études, les chercheurs concluent que plus la personne vieillit, plus elle est susceptible d'être dérangée ou déphasée par les transitions. On sait que les réactions au chômage diffèrent considérablement selon les stades de vie. La cinquantaine est un moment où les questionnements deviennent fondamentaux pour ce qui reste à faire et à accomplir. Lorsqu'il y a un changement majeur, souvent une crise de l'identité est réactivée. La femme doit redéfinir ses rôles. Au cours de cette crise, la personne devient de plus en plus introspective, plus préoccupée par ce qui se passe à l'intérieur d'elle-même et par conséquent, moins ouverte et moins disponible au monde extérieur. On note aussi un changement dans la perception du temps, en terme du temps qui reste, et une conscience accrue de la mort.

Plusieurs autres variables vont également venir influencer la transition telle la durée du chômage - plus l'exclusion est longue, plus la réinsertion est difficile ; le réseau social - d'où l'importance des organismes qui vont favoriser la création du réseau ; la situation financière qui peut jouer favorablement ou défavorablement selon les cas, l'état de santé, les attitudes.

Les services

Counselling individuel

Les personnes de cinquante ans ou plus mettent une grande emphase sur le counseling individuel. Chaque fois qu'on les questionne sur le sujet, elles mentionnent que les rencontres individuelles correspondent à leurs attentes, que ce contexte est supportant, qu'elles y trouvent les réponses à leurs questions.

Counselling de groupe

Les femmes de la cinquantaine, et même de 40 ans, aiment se retrouver avec d'autres personnes de leur âge qui vivent des situations similaires et avec lesquelles elles ont des affinités. Elles disent que le groupe les soutient dans leurs démarches et les aide à retrouver la confiance en elles. Toutefois elles sont unanimes à dire que la capacité de communiquer à un même niveau est un facteur beaucoup plus important que l'âge dans la constitution d'un groupe homogène.

Elles mentionnent que le manque d'homogénéité ne les aide pas ou les déprime.

Le type de services à offrir

Considérant la variété des besoins en matière d'insertion professionnelle pour femmes de cinquante ans ou plus, il serait souhaitable que les organismes au service de cette clientèle puissent offrir des services diversifiés.

L'aide en recherche d'emploi est actuellement le service le plus accessible. Ce genre de service procure beaucoup de satisfaction. Il donne à la participante une image plus claire du marché du travail, lui permet de prendre conscience des changements survenus, de voir ses erreurs et de les corriger. Néanmoins, avec l'arrivée des « *babyboomers* » et les bouleversements que connaît le marché du travail actuel, les services d'orientation et de bilan de carrière deviennent de plus en plus nécessaires. Les candidates que nous avons interrogées voient dans le bilan l'occasion de se remettre en question, d'analyser en profondeur leur vie professionnelle et personnelle, leurs acquis et leurs valeurs, de comprendre pourquoi elles sont sans emploi ou pourquoi elles veulent prendre leur retraite à 50 ans. Toutefois, il faut ajouter que le bilan à cet âge peut être difficile, perturbant. Il fait penser à un long passé, aux choses que l'on cherche à oublier, il réveille beaucoup d'émotions. Dans ce contexte, il importe que les organismes qui désirent offrir des services de bilan de

carrière à cette clientèle prévoient des services de « *counseling* » à moyen terme, pour appuyer la démarche.

De nouveaux services comme la reconnaissance des acquis et la formation sur mesure en entreprise pourraient également être mis sur pied, en collaboration avec les commissions scolaires et les universités. Finalement, les cliniques d'aide sur mesure comme la préparation du c.v. et la préparation à l'entrevue pourraient être disponibles, spécialement pour les candidates qui ont déjà bénéficié d'aide en employabilité.

Conclusion : actions à entreprendre

L'étude de la situation des travailleuses âgées sur le marché du travail ainsi que notre expérience d'employabilité auprès de cette clientèle nous amène à conclure que des actions devraient être entreprises afin de faciliter l'insertion ou la réinsertion professionnelle au travail à savoir :

- la création de services d'aide à la réinsertion professionnelle destinée aux travailleuses aînées ;
- des politiques qui incitent le personnel gouvernemental à référer la clientèle ;
- des campagnes faites auprès des employeurs afin de les conscientiser à la problématique des femmes ou du moins qu'ils les renseignent de l'existence des services lors de leur mise à pied ;
- des formations sur mesure et la reconnaissance des acquis ;
- des mesures de subventions salariales adaptées au coût de la vie pour les candidates en voie d'insertion ou de réinsertion ;
- des incitatifs visant à encourager les entreprises à embaucher des travailleuses âgées et à briser les préjugés.

QUAND L'AGE EST PORTEUR D'EXPERIENCE : te cas des soignantes au service du maintien à domicile¹

Esther Cloutier, IRSST et Hélène David, GRASP

Le vieillissement des individus au travail est un processus complexe qui combine à la fois des déclins et une acquisition d'expérience et de compétence qui permet de développer des savoirs faire et des habiletés complexes et, entre autres, des mécanismes de compensation pour faire face à certaines diminutions de capacités. L'organisation du travail joue un rôle central de protection en réduisant les contraintes présentes au travail et en fournissant des marges de manœuvre permettant au personnel vieillissant de continuer à accomplir son travail en utilisant des stratégies de travail diversifiées. Une étude des travailleuses fournissant des soins à domicile dans un CLSC servira à illustrer ce propos.

La recherche exploratoire dont il sera question a porté sur les conditions de travail et les problèmes de santé des auxiliaires familiales et sociales (AFS). Elle a eu lieu dans un Centre Local de Santé Communautaire (CLSC), un établissement de santé publique de première ligne qui a la responsabilité des programmes de soins et de maintien à domicile d'un territoire délimité. Il s'agit d'une étude qualitative et interdisciplinaire, motivée par la complexité des problèmes impliquant une relation de service centrée sur les soins.

Méthodologie

Une approche interdisciplinaire et plusieurs sources de données complémentaires ont été utilisées afin de saisir les principaux processus générateurs de risques d'accidents ou ceux qui, au contraire, ont un effet protecteur. Outre la recension des écrits scientifiques, des données statistiques sur les caractéristiques du personnel, ainsi que sur les lésions professionnelles et l'absentéisme, ont permis d'esquisser un premier profil. L'organisation formelle du service de maintien à domicile (MAD) et son articulation au réseau des établissements et des services de santé du territoire ont été documentées à partir de l'observation de réunions de liaison entre les organismes de santé et services sociaux de la région, de réunions opérationnelles au sein du service de MAD, et de rencontres avec des informateurs-clés (gestionnaires et représentants syndicaux). Des observations ergonomiques systématiques de l'activité de travail de six AFS, d'âge et d'ancienneté différents, au cours de 23 visites chez 22 patients, pendant cinq jours, ont été complétées par des entrevues collectives avec des travailleuses expérimentées. Cela a permis de mettre au jour certaines composantes cruciales de leur activité réelle de travail.

¹ Ce texte s'inspire d'un article intitulé « Les compétences des auxiliaires familiales et sociales expérimentées dans la gestion des contraintes de temps et des risques à la santé » qui a été publié en 1999 dans le numéro 67 de la revue *Formation et emploi*.

Il a aussi été décidé, pour cette recherche exploratoire, de procéder à une restitution collective des résultats des premières analyses aux personnes qui ont été observées et interviewées. La restitution s'est avérée fructueuse car une triple dynamique s'est instaurée : une coproduction de connaissances a enrichi les résultats de recherche ; il y a eu un apprentissage mutuel et un partage de l'expérience entre les différents protagonistes ; la recherche a aussi eue des effets sur les représentations et les pratiques dans le milieu de travail permettant, notamment, la désindividualisation des problèmes ressentis et une discussion ouverte de certains aspects problématiques de l'organisation de leur travail.

Bien que centrée sur les risques pour la santé et la sécurité au travail, cette étude a permis d'identifier plusieurs aspects du travail des AFS. Certaines tâches réelles du travail des AFS et les compétences requises pour les exécuter, particulièrement méconnues et occultées, ont été mises en évidence. En particulier, cette étude exploratoire a révélé l'importance des stratégies de travail développées par les AFS expérimentées pour faire face aux contraintes temporelles, organisationnelles, environnementales et autres, auxquelles elles sont confrontées et ainsi réduire leurs conséquences en termes de santé.

La population à l'étude

Parmi les 17 AFS du CLSC, les deux tiers (11) ont 45 ans ou plus. Elles ont toutes plus de dix ans d'expérience, sauf deux. La plupart détiennent un diplôme professionnel qui sanctionne à la fois la dernière année d'études et de stages de la scolarité obligatoire pour les jeunes (11 ans). La plupart des AFS l'ont obtenu à l'âge adulte et plusieurs ont exercé d'autres métiers hétéroclites auparavant (puéricultrice, secrétaire, coiffeuse).

Les problèmes de santé, les douleurs et les accidents

Au cours des deux années précédant l'étude, les AFS ont été victimes de sept accidents du travail compensés, c'est-à-dire reconnus et indemnisés, ce qui représente la moitié des accidents du travail déclarés par le CLSC. Cinq de ces accidents sont liés à des efforts suite à la manipulation de personnes, à un étirement ou à un mouvement du corps d'une patiente. Si on ajoute aux absences pour accident du travail, les absences pour raisons de santé, compensées par l'assurance-salaire, une AFS sur deux est absente à chaque année. Toutes les AFS ressentent des douleurs au dos, au cou ou aux épaules en fin de journée. Toutes celles de 45 ans et plus qui ont été rencontrées ont été victimes d'accidents au cours de leur carrière.

Les tâches à fortes composantes physiques

Au cours des journées de travail des AFS, différents types d'activités à fortes composantes physiques ont été observés ; le bain était le soin le plus fréquent. L'analyse a permis de repérer plusieurs activités à risque parce qu'associées à des postures critiques. En moyenne, les AFS passent 41 % du temps de bain en postures très critiques que sont des flexions du dos de 45° et plus, des flexions du dos combinées à des torsions et des inclinaisons latérales, des postures accroupies et à genoux. Les contraintes posturales sont plus ou moins importantes selon divers facteurs déterminant les conditions d'exécution du travail comme l'équipement et le matériel disponibles, l'environnement, les caractéristiques des patientes² et de leurs réseaux, des soins dispensés ainsi que des éléments de l'organisation du travail³. Les caractéristiques individuelles de la travailleuse (taille, âge) interviennent aussi. Plus particulièrement, les AFS de 45 ans et plus, qui sont également les plus expérimentées, passent, en moyenne, quatre fois plus de temps à genoux que les jeunes ce qui constitue probablement une stratégie de protection du dos d'après ce qu'elles ont expliqué. Ces travailleuses adoptent, cependant, plus souvent que les jeunes des flexions combinées à d'autres postures du dos qui sont très critiques.

Les tâches à fortes composantes affectives

Outre les activités à forte dominance physique, les AFS accomplissent aussi des tâches de dépistage et de soutien social qui nécessitent l'établissement de relations affectives avec les patientes, de l'activité perceptuelle, de l'analyse, des prises de décision et des communications. Ces activités se déroulent tout au long des visites et ont lieu soit entre les différentes étapes des soins ou simultanément à celles-ci. Elles comprennent des activités diverses telles que :

- déceler un nouveau symptôme, chercher à en identifier la cause et la gravité au sujet de l'état de santé et d'autonomie de la patiente et aussi au sujet de son environnement familial, social et matériel ;
- transmettre des informations à la patiente ou aux aidants ;
- enseigner certaines façons de faire les choses et expliquer les précautions à prendre pour minimiser les risques d'accidents, d'aggravation de l'état de santé ou de perte d'autonomie ;

² Nous avons choisi le terme « patient », utilisé par les AFS, parmi la large gamme d'appellations possibles, telles que bénéficiaires, usagers ou clients qui ont chacune leur coloration particulière. Et « patiente » parce que 20 des 22 personnes à qui les AFS ont dispensé des soins pendant l'observation de leur activité dans les domiciles, étaient des femmes.

³ À titre d'exemple, la proportion de postures critiques observée est inversement proportionnelle à l'autonomie des personnes soignées. Une salle de bain exigüe oblige l'AFS à adopter plus fréquemment des postures combinant des flexions, des inclinaisons latérales et des torsions.

- encourager les patientes à l'autonomie et stimuler leurs capacités ;
- écouter et encourager les patientes et les membres de leur entourage face à leurs difficultés et leurs souffrances ;
- servir d'agent de liaison avec les ressources disponibles dans le milieu et avec le CLSC.

Bien que ces tâches de dépistage et de soutien permettent de communiquer des informations essentielles aux infirmières chargées de cas pour le suivi et la prévention des détériorations, elles ne figurent pas au plan d'intervention. De plus, comme ces tâches sont souvent invisibles, elles ne sont pas toujours prises en compte dans la répartition des charges (équilibre entre les cas lourds et légers au cours de la journée de travail). Elles ne sont pas comptées, non plus, dans le temps de travail ni dans les statistiques. L'observation révèle pourtant que la réalisation de ces tâches modifie la façon d'accomplir les tâches physiques et souvent, le temps requis. Le dépistage et le soutien requièrent en effet une grande attention portée à l'état de la personne, une perception d'indices très fins ainsi que d'être à l'affût du désir de communiquer de la patiente.

Représentation de l'activité des AFS en trois pôles

On peut représenter l'activité des AFS comme possédant trois pôles d'orientation qui génèrent chacun des injonctions particulières souvent contradictoires : celui de la patiente et de son environnement immédiat (empathie et qualité des soins), le pôle du Soi (être fière de son travail, se protéger et durer), et le pôle de l'organisation, soit le CLSC (productivité et efficacité, mission sociale à l'égard des patients). Répondre aux exigences de chacun de ces pôles d'orientation nécessite la construction de compétences particulières avec le temps. Et comme la réalisation de l'activité de travail réelle, qui consiste en l'intégration dynamique de ces trois pôles, nécessite fréquemment des compromis entre des injonctions parfois contradictoires, d'autres compétences sont aussi nécessaires pour les gérer.

Le savoir-faire et l'expérience face aux exigences de trois pôles différents

On a pu observer et on s'est fait expliquer que pour faire face à l'ensemble des contraintes rencontrées dans leur travail les AFS ont développé avec l'expérience, plusieurs stratégies de travail.

En reprenant tour à tour les trois pôles qui structurent l'activité réelle de travail des AFS on peut dégager, à partir des observations et des entrevues, les stratégies fines qu'elles développent pour leur permettre de concilier (bien que partiellement et temporairement) les injonctions contradictoires qui émanent de ces pôles.

À l'égard de la patiente, comment concilier l'empathie et la qualité des soins alors que le temps est limité et que la patiente suivante attend ? Une des principales stratégies des AFS consiste à faire du dépistage, par rapport à l'état de santé physique et mentale de la patiente, pendant les soins physiques, en particulier pendant le bain, où l'intimité du lieu, à l'abri de l'écoute des autres, s'y prête bien. Mais pour créer des conditions propices à de tels échanges, l'AFS doit avoir préalablement évalué ce qu'il est nécessaire de faire pour obtenir la collaboration de la patiente cette journée-là. Par exemple, la convaincre de la nécessité de prendre un bain en buvant un café avec elle avant, ou, au contraire, éviter toute conversation personnelle afin de ne pas avoir à l'interrompre et la hâter vers la salle de bain. À d'autres patientes, l'AFS a pu donner l'habitude de commencer à se préparer avant son arrivée et de se déshabiller d'elle-même pendant qu'elle prépare la salle de bain.

Quant à la conciliation des impératifs du CLSC qui ont trait à la productivité et à la mission du service de AAAD (permettre aux personnes en perte d'autonomie de demeurer à domicile et les soutenir dans leur relative autonomie), les AFS recourent à une autre stratégie. Il s'agit d'évaluer dans quelles activités les patientes peuvent être incitées à être autonomes sans prendre trop de temps, ce qui nécessite aussi une bonne connaissance antérieure de la patiente et de son état du moment. Par exemple, à une patiente qui bouge difficilement, l'AFS ne proposera pas de se laver elle-même, bien qu'elle en soit capable, parce que cela serait trop long.

L'AFS a aussi ses propres impératifs qui font qu'elle est souvent tiraillée entre l'aspiration à faire un travail de qualité, selon ses propres critères, et la nécessité de se protéger contre les risques d'accident ou d'épuisement. Il lui importe alors d'avoir pu accumuler des réserves de temps afin de pouvoir faire une tâche longue et exigeante, telle que le bain, sans devoir se hâter. Se hâter signifierait qu'elle aurait parfois à choisir rapidement entre le bien-être de la patiente et sa sécurité à elle à l'occasion d'un mouvement inattendu (« échapper » la patiente dans la baignoire ou se blesser). À cet égard, dans l'exemple précédent, l'AFS utilise le temps gagné en ne laissant pas la patiente se laver elle-même pour l'encourager à collaborer avec elle afin de sortir de la baignoire. À cette étape, les deux cessent de parler et se concentrent sur la tâche à faire qui est difficile et délicate. Elles visent ainsi à éviter les accidents qui pourraient arriver autant à l'une qu'à l'autre. Ayant une réserve de temps, l'AFS se sent plus libre de prendre le temps nécessaire pour procéder de façon à se protéger elle-même, tout autant que la patiente.

Le savoir-faire et l'expérience face à l'ensemble des exigences et contraintes de leur situation de travail

Pour qu'elles soient efficaces, ces stratégies exigent une connaissance préalable de la patiente et de son environnement social et matériel, un ajustement relationnel constant, selon l'état de la patiente et de son environnement, ainsi qu'une évaluation de ce qu'il est possible et efficace de faire. Cela implique quelques fois de ne pas

respecter intégralement certaines consignes des gestionnaires afin d'obtenir la collaboration plus ou moins active des patientes aux soins. Deux stratégies principales, qui font appel à d'autres habiletés, illustrent bien cette gestion plus globale des contraintes de temps.

La première stratégie d'ensemble est celle de l'ajustement constant aux variations fréquentes entre patientes et même pour une patiente aux variations d'une journée à l'autre. Malgré ces variations, l'AFS doit arriver à susciter tout un éventail de comportements d'autonomie nécessaires à la collaboration qui s'ajustent à l'état de chaque patiente. Les différentes modalités de collaboration des patientes vont modifier les conditions dans lesquelles se font les soins (durée, lourdeur, postures, complexité, etc.). L'exemple des relations avec deux patientes fort différentes permet de les expliciter. Avec une patiente qui est atteinte de la maladie d'Alzheimer, l'AFS commence par lui préparer son petit-déjeuner et boire un café avec elle, afin de la convaincre de la nécessité de prendre un bain et d'obtenir son assentiment. Puis, pendant que la patiente termine son repas, l'AFS va préparer la salle de bain où elle l'amènera ensuite. Elle ne peut brusquer la patiente qui est très lente, pour descendre à l'étage où est la salle de bain. Tout cela suppose une grande connaissance du cas, ainsi que de la mémoire, pour savoir comment l'aborder pour obtenir sa collaboration, même passive. Par contre, dans un autre cas, une patiente lucide dont les os sont très fragiles, porte une prothèse qui est difficile à enlever. Chez elle, la visite commence aussi par un café que l'AFS prépare et sert à la patiente en chaise roulante. Mais dans ce cas, il s'agit de confirmer et de renforcer une collaboration déjà établie entre l'AFS et la patiente. Elles ont en effet pris le temps, ensemble, de trouver la meilleure manière d'accomplir les soins requis qui sont longs et douloureux. La collaboration physique et affective de la patiente est très active, par opposition au cas précédent. L'importance de cette découverte commune a fait que la travailleuse expérimentée l'a transmis aux plus jeunes qui la remplacent pendant ses vacances.

Il est possible qu'une AFS ait ces deux types de cas qui exigent qu'elle établisse des relations fort différentes pour arriver au même objectif : donner un soin de qualité, sans trop de risques, à l'intérieur d'une limite de temps donnée. Cela explique pourquoi il y a une différence d'interprétation entre les AFS et les gestionnaires de ce qu'est un cas lourd. Pour les gestionnaires, par exemple, la patiente souffrant de la maladie d'Alzheimer est un cas moins lourd que l'autre parce que, selon le plan de soins, il n'y a qu'un bain à lui donner.

La seconde stratégie d'ensemble a trait à l'élaboration des routes, c'est-à-dire, à la séquence quotidienne que suivent les AFS pour se rendre d'un domicile à l'autre. Une fois par semaine, la responsable remet à chaque AFS les listes quotidiennes des patientes à visiter et des soins à donner. Chaque AFS est libre de décider de l'ordre de ses visites aux cinq domiciles. Le premier principe général qui s'applique est celui de minimiser les distances (environ 15 kilomètres par jour) afin de réduire les pertes de temps. Le territoire est déjà séparé en deux secteurs géographiques à cette fin. Mais ce principe se heurte à certaines réalités qui vont amener les AFS à modifier le

parcours théoriquement le plus bref. Par exemple, sachant qu'une patiente demande un soin physique long et douloureux, dont la durée peut être variable, ou qu'une autre est particulièrement déprimée, l'AFS peut décider de placer de tels cas à la fin de la matinée ou de la journée afin de ne pas avoir à se presser de quitter ce domicile pour se rendre chez une autre patiente qui l'attend, si le temps requis du soin s'avère plus long que prévu. Lorsqu'elle est en retard, outre le délai, il y a aussi d'autres tâches qui s'ajoutent et prennent du temps comme téléphoner pour avertir, négocier et rétablir un climat affectif approprié aux tâches à faire quand la patiente, ou son entourage, manifeste leur déception ou leur colère. La planification des routes quotidiennes ajoute donc une autre dimension de gestion du temps à celle des cas individuels à domicile. L'AFS doit situer, évaluer tous les cas de sa journée afin de peser les exigences de chacun d'entre eux par rapport à la nécessité de suivre le parcours le plus court.

L'organisation du travail

Il a souvent été proposé, dans le but de maintenir en emploi des salariées vieillissantes, d'organiser le travail de manière à ce qu'elles et ils aient davantage de latitude sur le plan des contraintes temporelles. Ce principe étant rarement concrétisé de manière opérationnelle, on suppose habituellement qu'il s'agit d'aménagements qui portent directement sur le temps. Les observations et les analyses de cette recherche indiquent qu'il est possible d'intervenir sur les contraintes de temps en prenant en compte plusieurs autres aspects de l'organisation du travail. Cela est dû à ce que plusieurs éléments de l'activité réelle de travail pourraient prendre moins de temps si certains aménagements étaient apportés à l'organisation du travail.

C'est l'observation de l'organisation du travail des AFS, tel qu'elles structurent leurs activités réelles de travail ainsi que les échanges avec elles à ce sujet, qui ont permis d'en arriver à cette constatation et à formuler des hypothèses sur les raisons pour lesquelles cela ne se fait pas.

Par exemple, alors que les AFS revendiquent le plus de stabilité possible de leurs cas, à cause du temps qu'elles peuvent sauver lorsqu'elles connaissent bien les patientes et leur environnement, les gestionnaires distribuent les cas selon d'autres principes comme l'équité et la diversité (pour éviter que les AFS s'attachent trop aux patientes). Les modalités de circulation de l'information, cruciales parce que l'ensemble du personnel du service se retrouve très rarement ensemble dans les locaux du CLSC, sont efficaces en principe mais en pratique, les AFS ont beaucoup de difficulté à rejoindre les chargées de cas, si bien que souvent des décisions qui s'imposent tardent, ce qui peut alourdir les tâches des AFS. Les AFS ont aussi indiqué l'importance d'aménagements physiques mineurs, que le CLSC exige en principe des patientes avant de fournir les soins dans les domiciles ; mais souvent ces aménagements ne sont pas faits, ce qui exige d'elles davantage de temps et augmente les risques d'accidents, en particulier dans la salle de bain. Tous ces

facteurs, en augmentant le temps requis pour faire certaines tâches, réduisent la marge de manœuvre dont disposent les AFS pour gérer les diverses contraintes de temps avec lesquelles elles sont aux prises.

Conclusion

Quelques recherches ont documenté le fait que l'emploi d'AFS est un emploi féminin au bas de l'échelle, souvent assimilé au travail domestique et à ses tâches invisibles. On ignore donc une grande partie du travail exécuté par les AFS ainsi qu'une partie importante des compétences requises. Mais rares sont les travaux qui ont étudié en détail leur activité réelle de travail.

Les résultats de cette recherche interdisciplinaire font voir que la composante affective et mentale de ce travail de soins est aussi importante que la composante physique et en est inséparable. Ils indiquent aussi que cette composante essentielle du travail des AFS requiert plusieurs habiletés et compétences, mais celles-ci ne sont pas toujours reconnues par les gestionnaires, puisqu'elles sont utilisées à réaliser des tâches invisibles. Cette occultation touche aussi la formation qui est surtout axée sur les tâches physiques qu'on croit être l'essentiel de ce travail. C'est donc surtout par l'expérience, individuelle et collective, que les AFS développent au fil des années les savoir-faire nécessaires à l'exécution de ces tâches invisibles. Nous les avons illustrés par le recours à des stratégies fines et complexes de gestion du temps.

Ces compétences ne permettent toutefois pas aux AFS d'échapper complètement aux conséquences d'une charge très lourde. Elles compensent donc par d'autres stratégies individuelles coûteuses sur le plan personnel : temps supplémentaire non déclaré auprès des patientes, temps supplémentaire à domicile pour compléter leurs tâches administratives, travail à temps partiel, douleurs physiques quotidiennes en fin de journée, taux de lésions professionnelles très élevé malgré une formation à la manipulation sécuritaire des patients.

La contribution des AFS à la mission du service de MAD est majeure. Il importe donc que les gestionnaires en prennent conscience et les soutiennent en organisant le travail du service de façon à leur faciliter le travail et à leur permettre de recourir pleinement à ces compétences cachées qu'elles développent avec l'expérience.

cloutier.esther@irsst.qc.ca

CONSTATS

Si nous devons dégager un seul constat de toutes les discussions qui ont eu lieu pendant les deux journées de rencontre, c'est bien le besoin, à tous les niveaux, de faire valoir, de rendre visible, de reconnaître tout le travail fait par les femmes en général, et plus particulièrement par les femmes matures. Ces dernières ont acquis au fil des années une expertise et un savoir faire qui n'est que très rarement mis en valeur ce qui contribue, donc, à renforcer le stéréotype voulant que les travailleuses vieillissantes soient moins productives, moins efficaces, plus réfractaires au changement, etc. À titre indicatif, la capacité à dépister rapidement des problèmes personnels auprès de leurs bénéficiaires, d'offrir des soins d'une grande qualité en moins de temps, l'utilisation de stratégies réduisant les blessures potentielles sont autant d'exemples qui ajoutent une valeur au travail des femmes d'expériences œuvrant dans le secteur des soins à domicile. Ces compétences fines, souvent informelles ou ces stratégies avantageuses développées par les femmes dans leur milieu de travail ou encore la composante affective des emplois traditionnellement féminins, ne sont que très peu formalisés, reconnus et valorisés, ce qui n'est pas le cas de secteur d'emploi typiquement masculin.¹ Or, ce qui est invisible ne peut que difficilement être mis en valeur.

Aux dires des participantes, il importe donc de mettre en lumière, à l'aide de recherche ou autre, la valeur ajoutée du travail des femmes, sans laquelle les employeurs auront tendance à poursuivre les mises à pied de cette catégorie de main-d'œuvre. Cette mise à pied des travailleuses vieillissantes occasionnent bien souvent un exode des savoirs auquel un pairage (« *coaching* ») entre les nouveaux et anciens travailleurs pourrait pallier. L'expertise invisible acquise par les travailleurs âgés a une valeur, monétaire ou autre et il importe de la faire valoir. Ce n'est bien souvent qu'après le départ d'une femme de son milieu de travail que ses collègues prennent la mesure de la tâche que cette dernière accomplissait.

Le besoin d'externaliser les expériences et savoirs faire des femmes à maintes fois été évoqué. À titre d'exemple, les indicateurs de réussite actuels, dont le produit national brut (PNB) qui se base sur les stricts échanges monétaires survenant dans un pays donné, ne tiennent que très peu compte du travail des femmes, souvent effectué dans la sphère économique informelle, ce qui contribue à l'invisibilité du travail des femmes, à sa non-reconnaissance. Paradoxalement, en fonction de cette méthode de calcul, la crise du verglas, des déversements de pétrole et autres catastrophes font pourtant grimper le PNB. Une réflexion sur notre définition du développement semble nécessaire.

Les discussions qui ont eu lieu ont permis en effet de mettre en lumière une discrimination dite systémique et historique touchant les femmes et notamment les

¹ Lire entre autres : Esther CLOUTIER, Hélène DAVID, Catherine TEIGER et Johane PRÉVOST, « Les compétences des auxiliaires familiales et sociales expérimentées dans la gestion des contraintes de temps et des risques de santé », *Formation emploi*, No. 67, 1999, p. 62 à 75.

femmes en tant que travailleuses et les travailleuses vieillissantes plus particulièrement. Le système économique actuel qui transcende la problématique de l'emploi et des femmes vieillissantes, fonctionne bien davantage à l'exclusion et se soucie bien peu de maintenir en emploi ou d'intégrer ceux et celles que ce système juge « inaptes ». En ce sens, jeunes et vieux, femmes et minorités diverses se retrouvent face à une seule et même dynamique. La prise en compte de cette dynamique, et non des problèmes vécus individuellement, permet d'identifier des solutions qui ne sont non plus individuelles mais bien collectives.

En ce sens, certaines réflexions ont été à l'effet de questionner le bien fondé, à long terme, de l'intégration des exclus, particulièrement des femmes, à un tel système, non viable. Une réflexion sur les causes profondes de l'actuelle situation, sur les dynamiques du système économique capitaliste, a émergé sur l'importance de rechercher d'autres valeurs, telles des valeurs d'entraide, de respect des autres et de l'environnement, le refus du tout à l'argent, la primauté de l'humain sur le profit et la productivité, lesquelles valeurs sont mises en opposition aux valeurs présentement véhiculées par la société.

La réelle question est-elle de trouver une manière d'intégrer ou maintenir en emploi tous et chacun ou est-elle plutôt de trouver une manière d'assurer à chacun et chacune un niveau de vie décent ?

À ce chapitre, il ressort des discussions qu'un des indicateurs de qualité de vie est le choix, *réel*, que devrait avoir toutes et tous de se maintenir ou d'accéder au marché du travail ou d'opter pour une retraite. Ce choix *réel* ne peut exister sans une réflexion sur la question de la redistribution de la richesse.

La prise en compte de nouvelles valeurs doit cependant se faire parallèlement à la revendication bien concrète et immédiate de droits et services pour les femmes présentement sur le marché du travail et celles désirant le réintégrer. Les participantes ont souligné que la pauvreté a encore et toujours un visage majoritairement féminin. Loin de s'améliorer avec le temps, cette situation s'aggrave au fur et à mesure que les femmes avancent en âge. Ayant souvent eu un parcours professionnel discontinu, les femmes ne peuvent compter sur des régimes de retraites substantiels. Détenant majoritairement des emplois où les conditions de travail ne sont pas optimales, elles n'ont pu économiser suffisamment pour se retirer relativement tôt du marché du travail. Elles sont souvent contraintes à rester en emploi ou à le réintégrer non par choix, mais par obligation. Ainsi, la présence sur le marché du travail est, à l'heure actuelle, encore un des moyens de s'extirper de la pauvreté, d'où l'importance, voire la nécessité, pour les femmes de se maintenir en emploi et de voir à l'amélioration des conditions de travail monétaires et autres.

En ce sens, l'existence et le développement de divers services d'employabilité s'adressant particulièrement aux femmes vieillissantes est bien accueilli par les participantes. Ces services répondent à des besoins très réels vécus par les femmes vieillissantes : isolement ou solitude, réseaux de contacts et d'entraide restreints,

formation désuète, manque de connaissances sur le marché du travail actuel, manque de connaissances des nouvelles technologies, préjugés divers, etc. Ces services aident notamment les femmes à établir des bilans de vie personnel et professionnel, à entreprendre des démarches de réorientation, à leur offrir du soutien moral, à leur permettre de s'inscrire dans des réseaux, à développer leurs connaissances et leur estime de soi, à mettre à jour leurs connaissances du marché du travail, etc. Ces services constituent, aux dires des participantes et participants, un facteur important du maintien et de la réintégration des femmes sur le marché du travail.

L'expertise acquise par les intervenantes et intervenants agissant dans ce secteur est précieuse et devrait être mise en valeur. La philosophie d'intervention développée par ces services est riche car il ressort que l'approche utilisée, laquelle tient compte de la réalité de la vie la femme vieillissante et non pas seulement de la perte de son emploi, est bien souvent aussi importante que le programme d'employabilité en tant que tel. Dans la mise sur pieds de nouveaux services, cette expertise devrait être valorisée.

De tels services, dont le projet OSE (Orientation et Services en Emploi) du Y des femmes de Montréal est un bel exemple, parmi d'autres. Ils devraient être plus nombreux d'une part, mais également faire l'objet d'une plus grande publicité. En effet, il ressort des discussions qu'un nombre important de femmes à qui ces services s'adressent ignorent l'existence même des ressources qui sont mises à leur disposition.

Les actions

Bien que quelques pistes d'action puissent émerger de la synthèse précédente, nous proposons plus bas une énumération des recommandations émises par les personnes présentes. Nous les avons regroupées en fonction des porteurs potentiels en sachant toutefois que les limites entre les différents acteurs ne sont nullement hermétiques et qu'une synergie entre plusieurs de ces derniers peut s'avérer une stratégie heureuse.

De la part des individus

- Participation à des processus de réflexion continue, éducation permanente permettant le développement d'une pensée critique que ce soit par la lecture, participation à des colloques ou implication dans différents organismes ;
- appropriation d'un nouveau langage, ainsi, les femmes vieillissantes ne seraient pas tellement « vieilles » que « remplies de sagesse ». Il ressort que le langage est porteur de stéréotypes que tous ensemble, inconsciemment, nous véhiculons ;
- prise de conscience du pouvoir individuel que nous avons collectivement en tant que citoyennes et citoyens, consommateurs et consommatrices, notamment dans l'industrie cosmétique qui perpétue la seule image monolithique de la femme

jeune. Quelques actions individuelles concertées peuvent faire changer bien des situations.

De la part des employeurs

- Développement des stratégies de gestion de la main d'oeuvre en vue de favoriser le maintien en emploi et non pas le retrait du marché du travail ;
- développement de stratégies de gestion de la main-d'œuvre visant le transfert de connaissances, d'expertise des travailleuses et travailleurs expérimentés vers les nouveaux. Le transfert d'expertise ne devrait pas s'ajouter à la tâche des travailleurs mais bien être reconnu dans l'horaire normal de travail, dans la description de tâches. Ce transfert de connaissances ne devrait pas faire naître, chez les travailleuses et travailleurs une crainte de perdre son emploi une fois l'échange effectué. Cette manière de procéder est un moyen de tirer avantage de l'expertise ou savoir faire des personnes expérimentées ;
- laisser place, dans les stratégies de gestion de la main-d'œuvre à une plus grande flexibilité, à des cadres de travail plus souple qui tiennent compte de la réalité des travailleurs et travailleuses vieillissantes et de l'expertise qu'ils ont acquise. Dans un contexte où l'économie se définit davantage par une production de savoirs immatériels, de services relationnels, une telle flexibilité répondant tant aux besoins des travailleuses et travailleurs pourrait exister, pourrait faire l'objet de négociation.

De la part de la communauté et autres alliés

- Maintien de dialogues entre les différents acteurs, de faire vivre un réseau qui s'intéresserait aux questions d'employabilité des femmes matures. La synergie qui se crée entre les différentes personnes présentes lors de rencontres du type du présent colloque font émerger des idées et pistes d'action qui autrement pourraient rester sous silence. En ce sens, le maintien de lieux de concertation sur cette problématique est essentiel ;
- organisation de diverses activités de formation permettant de comprendre les rouages du système économique actuel, de développer une pensée critique ou encore des connaissances pratiques leur permettant de faire face à leur situation concrète. L'enjeu de la formation est apparu comme fondamental ;
- financement et approfondissement des recherches permettant de mettre en lumière le travail des femmes. Ces recherches pourraient entre autres développer de nouveaux indicateurs de rentabilité sociale, lesquels mettraient en valeur l'apport du travail des femmes ;
- investissement dans des projets de développement économique communautaire lesquels sont une excellente manière permettant aux individus de participer activement aux décisions concernant leurs collectivités, leur avenir. Ces projets

sont notamment importants dans les communautés francophones hors Québec puisque c'est souvent autour de ces derniers que s'organise la vie culturelle de la communauté. Mieux que des projets à grand déploiement, ces initiatives locales sont plus à même de faire émerger de nouvelles valeurs, telles que nous les évoquions plus haut ;

- développement de la syndicalisation des femmes et augmentation de la place des femmes, et notamment des femmes vieillissantes dans les structures syndicales ;
- création de nouvelles structures telles *Nouveau Départ* dans toutes les provinces du pays.

De la part des instances publiques

- Contribution financière aux différentes campagnes publicitaires, éducatives, recherches, etc., se penchant sur la problématique des femmes vieillissantes et de l'emploi. Ces campagnes devraient s'adresser à la population en général et précisément aux employeurs ;
- mise sur pieds et financement de services de développement d'employabilité ou services d'aide à l'insertion pour les femmes vieillissantes, lesquels services devraient non seulement viser le développement de l'employabilité des femmes, mais s'appuyer sur une philosophie qui tient compte de tous les aspects de la femmes. Des services de soutien ou « *counselling* » individuel et de groupe devraient être envisagés. De même, une attention particulière devrait être accordée à la constitution des groupes d'entraide puisqu'il semble que le manque d'homogénéité entre les participantes (éducation ou autre) ne favorise pas les meilleurs résultats ;
- organisation d'un sommet sur les personnes vieillissantes et le maintien en emploi, le « Sommet de la sagesse » ! ;
- mise sur pied d'un système de primes aux employeurs qui embauchent et maintiennent en emploi des travailleuses vieillissantes ;
- mise sur pied de formation sur mesure (appropriation des nouvelles technologies, techniques de recherche d'emploi, connaissance du marché du travail, etc.) et reconnaissance des acquis non nécessairement académiques ;
- développement de politiques fiscales tenant compte de la réalité des femmes vieillissantes et de l'apport des femmes à la société qu'elles aient été ou non sur le marché du travail. Ces mesures fiscales devraient entre autres permettre des sorties graduelles du marché du travail. Elles devraient permettre aux individus de faire des choix réels, tels que nous le mentionnions plus haut. Ces derniers ne pourront se faire sans une réflexion sur l'élimination de la pauvreté laquelle affecte toujours majoritairement les femmes ;

- mise sur pied de directives incitant le personnel des différentes agences gouvernementales à référer les femmes vieillissantes à des services d'aide approprié ;
- développer des contrats de citoyenneté à l'échelle de la vie entière de la personne de manière à permettre une plus grande flexibilité entre les périodes d'emploi, d'études ou de temps pris pour des raisons personnelles (éducation des enfants ou autre).

Éducation publique

- Large campagne de sensibilisation et d'éducation sur la question de l'emploi et des femmes vieillissantes afin de porter à une plus vaste échelle le message. Ce message devrait entre autres faire tomber le préjugé voulant que les femmes âgées, par exemple, soient des « voleuses de job » ;
- une telle campagne devrait s'efforcer de renverser les préjugés entourant la question du vieillissement de la main-d'œuvre et mettre en valeur l'apport des femmes vieillissantes au marché de l'emploi et pourrait, à titre d'exemple, adopter le slogan suivant : « Mes cheveux gris, je les ai gagnés ! » Cette campagne, en s'adressant particulièrement aux employeurs, devrait par ailleurs mettre en lumière les avantages associés à l'embauche de femmes matures en ce qu'elles sont habituellement plus libres de contraintes familiales, ont acquis une vaste expérience professionnelle formelle et informelle, etc. ;
- la concertation entre les acteurs directement concernés par la problématique des femmes vieillissantes et de l'emploi est essentielle. Toutefois, le besoin d'établir une collaboration plus large avec les autres secteurs de la société, notamment les jeunes, est évident. Les discussions ont été à l'effet que de la situation difficile que vivent actuellement les femmes vieillissantes en regard de l'emploi ne doit pas naître un conflit de générations. C'est bien plutôt de collaboration entre les différents secteurs sociaux que de clivages dont il a été question. Ainsi, la solution à la dynamique économique actuelle n'est pas individuelle, mais bien collective.

En guise de conclusion, nous mentionnerons les participantes et participants à l'axe travail du colloque Femmes au mitan de la vie, femmes en mouvement, semblent dégager des consensus autour de la nécessité de faire valoir le travail des femmes, trop souvent rendu invisible par un système de valeurs qui accorde trop d'importance à des indicateurs de rendement typiquement masculins. Il ressort que dans une optique d'amélioration de la situation vécue par les femmes d'expérience, la formation joue un rôle essentiel. Les différents services d'aide à l'insertion semblent une option très prisée. La formation ou l'éducation populaire offrent en outre un accès privilégié au changement de mentalités et de valeurs, à la mise en œuvre d'un système économique mettant premièrement à l'avant scène la qualité de vie des citoyennes et citoyens. La formation sur des bases individuelles semble ainsi au centre des préoccupations des personnes présentes tout comme une formation plus collective permettant de rejoindre l'opinion publique.

AXE SANTÉ

AXE SANTÉ

Rapport synthèse des discussions pour l'axe santé
Isabelle Bergeron, étudiante en maîtrise, Sc. Environnement.

Introduction

Chaque femme est unique, chaque ménopause se présente différemment, chaque situation familiale, sociale et professionnelle est différente, mais chaque femme a passé, passe ou va passer par-là. Le mitan est bien plus que la ménopause, tout comme l'adolescence est plus que la puberté. Tout comme l'adolescente, la femme de 50 ans vit un passage entre deux étapes de sa vie. À ce moment, comme tout au long de sa vie, des particularités de sa santé, de ses besoins et implications dans le système de santé et des services sociaux vont apparaître. Cet axe se penche sur des questions qui poussent les réflexions beaucoup plus loin qu'une vision de la santé des femmes au mitan de la vie comme étant une simple affaire d'hormones et de maladie. Il met aussi en lumière l'importance des responsabilités, souvent imposées par le système de santé, ainsi qu'un questionnement sur le pouvoir que chaque femme doit prendre sur sa propre santé.

L'ALCHIMIE DE LA MÉNOPAUSE

Mona Hébert, homéopathe, herboriste

Rédactrice d'une chronique régulière dans "Yurde Ressources" : "La médecine de femmes".

Pour certaines, cette période se passera sans trop d'histoires tandis que d'autres affronteront des tempêtes. L'étape de la procréation révolue, le cycle se transforme et libère en nous des énergies créatrices qui ouvrent la porte à une nouvelle forme de fécondité. Ainsi, chaque femme peut renaître et entrer dans son propre pouvoir.

Je suis en ménopause, à l'heure des grands questionnements. Mes rêves cachés refont surface et livrent de nouveaux aspects de moi-même. C'est un voyage bien au-delà des hormones, un appel intérieur intense qui porte en lui-même son propre itinéraire et les moyens de le réaliser. On essaie de nous faire croire qu'il faut traverser cette période comme si de rien n'était, par magie d'une simple pilule, alors que la clé est dans l'acceptation de ce changement, le lâcher prise et l'amélioration de son mode de vie. Dans un contexte social où l'on n'honore plus le sens sacré des transformations, où les déesses sont des adolescentes et où l'on cache les vieux, on se demande où sont les conseils de sages, les sociétés secrètes de vieilles femmes qui pourraient nous éclairer sur ce passage.

Le feu intérieur

Les bouffées de chaleur sont la plainte principale des femmes, mais aussi la plus grande métaphore de la ménopause. Elles parlent de cette énergie de feu qui monte en nous. Une énergie sauvage et animale qui peut servir de canal pour libérer la parole et s'affirmer. C'est une implosion dont on ne balise pas le territoire et qui nous met en face de changements à aire dans nos vies, changements qui, autrement, seraient mis en veilleuse ou réprimés. Les bouffées de chaleur, c'est comme un volcan qui fait éclater nos frontières, un grand accélérateur de conscience. On mue comme le serpent, on brûle sa vieille peau et on se détache de ses peurs pour donner naissance à la femme qu'on a toujours voulu être. Accepter cette métamorphose, c'est vivre toute l'alchimie de la ménopause.

Face à son ombre

On vit bien souvent cette période en solitaire. Il nous faut apprivoiser cette vieille femme qui nous habite de plus en plus, faire face symboliquement à sa propre mort, s'interroger sur le temps à venir. Ce face-à-face avec son ombre est un appel au détachement. Il nous invite à laisser derrière tout ce qui n'est plus nécessaire pour renaître à notre déesse intérieure. C'est un temps où l'on peut vivre des deuils, celui de ses parents, celui de son rôle de mère. Dans ce chant de tristesse, on côtoie sa

mort, souvent pour la première fois. Dans la recherche d'une nouvelle identité, on demeure confuse et partagée entre la crainte et la célébration, le découragement et la renaissance. L'expérience de vieillir comme on la connaît a besoin d'une mise à jour.

Rites de passage

Dans certaines cultures ancestrales, la ménopause était vue comme l'atteinte d'un haut niveau d'initiation et de pouvoir. Les femmes mûres étaient souveraines et avaient droit de regard sur toutes les décisions de la tribu. Elles n'avaient pas peur de dire non à tout ce qui ne servait pas la vie. Elles initiaient et éduquaient aussi les plus jeunes femmes au respect des grandes forces vitales. Ce rôle d'influence s'appuyant sur des générations de sagesse féminine, nous pouvons le jouer encore aujourd'hui. Il est primordial de réaliser et d'assumer que nous sommes les gardiennes et les protectrices du monde.

Chez nous, la femme vieillissante se voit de plus en plus confinée à un rôle aliénant. On voit négativement la diminution de production d'oestrogènes, les carences possibles en calcium de notre corps, si bien que la ménopause n'est plus associée qu'à la perte de la féminité. Pourquoi ne fait-on pas confiance au discernement du corps ? On n'accepte plus ses rythmes biologiques, on veut tout uniformiser. On a peur des processus naturels, des émotions, des désirs. Comme si on ne pouvait pas se fier à des milliers d'années d'expérience de vie féminine et qu'il fallait qu'on vienne nous dire encore comment faire pour assumer la maturité ! Je vois tous les jours, dans ma pratique, le prix que les femmes paient à même leur santé pour ce divorce entre l'être et le corps.

L'industrie de la peur

On a fait de la ménopause une maladie menant à la décrépitude. Il ne reste alors d'autre espoir que le recours aux hormones synthétiques miraculeuses. Promesse d'éternelle jeunesse, chantage émotif quant à la capacité de séduction perdue, agitation du spectre de la rose fanée. On a semé la peur chez les femmes ! L'opinion médicale nous pousse dans un piège dont la seule issue est pharmaceutique.

Pour Maguy, une de mes clientes, la visite de routine chez sa gynécologue — une femme de surcroît - s'est transformée en expérience traumatisante : « Il y a des risques à ne pas suivre de traitement hormonal à partir de la ménopause : cancer du sein, de l'utérus, ostéoporose, dessèchement de la peau, des tissus vaginaux, vieillissement prématuré... »

En Amérique du Nord, 50 millions de femmes sont en ménopause en l'an 2000 ; une femme sur deux en 2015. Les enjeux économiques sont fabuleux ! Les ventes annuelles de « Prémarine », l'hormone synthétique la plus prescrite frôlent déjà le

milliard de dollars. Toute une industrie est mobilisée contre le vieillissement des femmes ; géants pharmaceutiques investissant des sommes astronomiques dans la recherche ; fabricants d'équipements de plus en plus sophistiqués et, bien sûr, plus coûteux pour des tests de plus en plus pointus ; commerçants d'hormones, d'antidépresseurs, de produits de beauté. Les intervenants dans notre santé se multiplient, tous voulant notre bien ! Et les médecins contribuent à faire tourner la roue : ce sont eux les premiers dans la chaîne, qui prescrivent tests et médicaments. Mais ils déchantent quand explose la bombe à retardement des effets secondaires de ces médicaments. Ils ont beau prétendre que les avantages statistiques de l'hormonothérapie en compensent les inconvénients individuels - mêmes mortels - leur cheval de bataille se transforme peu à peu en cheval de Troie. Quelle est l'étape suivante ? La femme transgénique ?

Nos meilleures alliées

On doit aborder la ménopause avec une vision globale et individualisée. En prétendant corriger nos malaises seulement par les hormones, on oublie qu'ils sont liés à bien d'autres facteurs qu'on doit corriger à la base : prendre plus de temps pour soi, incorporer dans son quotidien des aliments nourrissants, pratiquer la danse, le yoga, minimiser le stress familial et social. Cette période d'anarchie hormonale nous prédispose à une intensification de nos malaises chroniques accumulés, qu'on confond bien souvent avec les symptômes de la ménopause. L'impact global d'une prescription homéopathique bien individualisée sera très bénéfique pour mobiliser nos ressources.

À la ménopause, la nature a prévu un merveilleux mécanisme pour remplacer la baisse des sécrétions ovariennes : les surrénales, appuyées par le foie et les cellules adipeuses, prennent la relève ; la stratégie indispensable pour vivre une ménopause en santé c'est donc de les soutenir parce que, chez bien des femmes, ces fonctions sont épuisées.

LA SANTÉ ÉRIGÉE EN SYSTÈME

Nancy Guberman, Ph. D. Travail social. UQAM.

Qui est responsable du soutien nécessaire aux personnes malades ou ayant des incapacités ? Cette question, peu discutée, est pourtant au cœur des transformations de notre système de santé et de services sociaux.

Effectivement, depuis plusieurs années nous entendons parler de désinstitutionnalisation, du maintien à domicile, du maintien dans le milieu naturel. Au centre de ce discours, nous mettons :

- les besoins et les intérêts des personnes dépendantes : personnes handicapées mentales ou physiques, malades, en perte d'autonomie ;
- l'emphase est mise sur les effets négatifs des institutions - stigmatisation, chronicisation, aliénation des personnes placées, caractère déshumanisant, bureaucratie, impersonnel des institutions ;
- il y a une prémisses du bien fondé de garder des personnes malades ou ayant des incapacités dans la communauté, même quand elles vivent des problèmes importants de santé physique et mentale.

Je crois qu'on pourrait arriver à un assez large consensus ici concernant l'idée qu'il est souhaitable de garder des gens en dehors des institutions le plus longtemps possible. La question qui reste est : quelle est l'alternative ?

À cet égard, il est extrêmement intéressant de remarquer que, parallèlement à l'intérêt exprimé par l'État de maintenir les personnes dépendantes dans la communauté, nous entendons depuis quelque temps un autre discours, celui-ci portant sur « la famille », et qui avance que « la famille » est le lieu idéal d'épanouissement des êtres humains.

Prendre soin de son époux/épouse, parent/enfant, adulte ou autre proche est donc considéré comme étant normal et naturel, une extension des obligations réciproques des liens maritaux et de sang. Les familles, nous dit-on, se sont toujours occupé de leurs membres en santé et en maladie. En effet, dans notre imaginaire, la famille représente le don, le devoir et surtout l'amour inconditionnel. Dans l'idéologie entourant la famille, ces caractéristiques doivent leur permettre d'assumer tout le travail lié à la prise en charge de tous leurs membres, peu importe leur sexe, leur âge, leur maladie ou leur situation.

Cette conception des soins familiaux comme relevant du don de soi, de la spontanéité, intimement associés à l'affection et l'amour, rend difficile pour les aidantes de mettre leurs limites, de questionner le réalisme de la poursuite d'une

prise en charge qui dépasse ce à quoi on devrait normalement s'attendre d'un proche.

En effet, à l'intérieur de cette conception, les soins familiaux sont si associés à nos rôles de bonne épouse, fille, mère que de mettre ses limites, c'est comme renier nos devoirs de conjointe ou d'enfant. Si soigner est synonyme d'aimer, comment admettre qu'on ne veut pas le faire ou du moins qu'on ne veut pas faire certains aspects de ce travail ? Si on demande de l'aide, si on dit non à certaines tâches de soins, est-ce que ce ne sera pas interprété comme une preuve qu'on n'aime pas suffisamment ?

Mais, est-ce que la prise en charge de personnes très malades ou ayant de sévères handicaps est une extension normale, naturelle des obligations et liens familiaux ? Est-ce que cette prise en charge est une responsabilité familiale et non une responsabilité sociale ?

Ma réponse à ces questions est NON. Elle est non à partir de ma compréhension de ce qui se passe dans beaucoup de familles actuellement, compréhension qui vient des 15 dernières années de recherche sur cette problématique qui m'ont permis de rencontrer et discuter avec des centaines de personnes dites aidantes.

J'aimerais partager avec vous quelques éléments de cette compréhension de la réalité de la prise en charge familiale.

Premier constat : Les personnes dépendantes que l'on maintient dans la communauté sont de plus en plus malades et elles ressemblent aux populations institutionnalisées.

L'espérance de vie étant plus grande de nos jours, les maladies aiguës ont été remplacées par des maladies chroniques et les limitations fonctionnelles qui leur sont fréquemment associées entraînent par le fait même de plus longues dépendances pour un nombre plus important d'individus.

Caractéristiques des populations : prise en charge par les familles.

Population âgée

- Personnes de plus en plus âgées : 80 ans et plus ;
- vivent une détérioration physique et mentale importante qui se traduit par des troubles de fonctionnement : confusion, perte de mémoire, de vision, d'ouïe, hallucinations, idées suicidaires, premiers stades de la maladie d'Alzheimer ;
- présence de plusieurs maladies : problèmes cardiaques, arthrite, maladies pulmonaires, diabète, paralysie, etc. ;

- On estime qu'entre 2 et 3 % des personnes de plus de 60 ans et 20 % des personnes de 80 ans et plus sont atteints de la démence sénile de type Alzheimer. Or la majorité de ces personnes vivent dans leur milieu naturel et non en institution ;
- difficultés à assumer les activités de la vie quotidienne : préparation des repas, soins personnels, entretien ménager, déplacements, besoins de surveillance pour leur sécurité personnelle.

Deuxième constat : La famille constitue encore aujourd'hui, et jusqu'à un certain point plus que jamais, la plus importante source d'aide pour les personnes dépendantes.

Toutes les études américaines, canadiennes ou québécoises confirment que 70 à 80 % des soins sont assurés par la famille.

Familles et prise en charge des personnes dépendantes

Personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale

- 40 à 72 % des patients psychiatriques renvoyés des hôpitaux retournent vivre dans leur famille ;
- 47,5 % des personnes présentant un problème chronique de santé mentale vivent avec ou moins un membre de leur famille (Saint-Onge, Lavoie, 1987) ;
- 66 % des utilisateurs de l'urgence de L.-H. Lafontaine vivent avec un parent ou un conjoint. (Dorvil, 1986) ;

Sur 30 000 personnes souffrant de troubles sévères de santé mentale :

- 10 000 seraient en milieu hospitalier ;
- 5000 seraient dans les ressources intermédiaires ;
- 15 000 seraient dans leurs familles et dans la communauté, (Commission Rochon, 1987);
- Aux États-Unis, plus de la moitié des psychiatisés retournent dans leurs familles à la sortie de l'hôpital.

Familles et prise en charge des personnes dépendantes

Personnes âgées

- Un parent est disponible auprès d'un proche âgé en cas d'urgence dans 72 % à 85 % des cas (enquête Béland, 1982) ;
- Services donnés aux personnes âgées pour combler les besoins essentiels (toilette, soins infirmiers, préparation des repas etc.) ;
- L'aide provient de sa famille dans 41 % des cas, du conjoint dans 61 % des cas, du CLSC dans 2.4 % des cas (enquête, Jutras-Renaud, 1989) ;
- Le retrait de l'aide de l'entourage immédiat des personnes âgées augmenterait de 34 % le besoin de places en institution et de 116 % le besoin de services en ressources plus légères, comme les services de maintien à domicile. (M.A.S. 1985) ;
- Le milieu familial dispense 75 % des services aux parents âgés, le CLSC, 4 %. Sur 22 heures de services par semaine requis par les personnes âgées à domicile, le milieu fournit 16 h 30 minutes... et les CLSC, 45 minutes. (Étude du Conseil de la Santé et des Services Sociaux des Laurentides/Lanaudière, 1990).

Troisième constat : Il renvoie à la question « Qui dans la famille assume le travail de prise en charge ? »

Toutes les recherches sur la prise en charge des personnes dépendantes montrent que ce sont les femmes, conjointe, mère, fille ou belle-fille, qui au sein des familles assument la responsabilité principale des soins.

Quelques faits :

- Au Québec, la Commission Rochon (1987) a reconnu que non seulement les femmes occupent près des trois quarts de la main-d'œuvre dans le secteur de la santé et des services sociaux, mais qu'en plus, ce sont elles qui, au sein des familles, assument encore la responsabilité la plus lourde de la relation d'aide et fournissent le plus de soutien aux parents en perte d'autonomie, aux enfants handicapés et aux déficients mentaux ;

Garant et Bolduc (1990) dans leur revue de littérature sur l'aide par les proches dans le secteur des personnes âgées en perte d'autonomie démontrent

- qu'un membre de la famille tient le rôle de personne-soutien principale et que le partage réel des responsabilités entre deux ou trois membres d'une famille est l'exception plutôt que la règle ;

- que le soutien est globalement assuré par les femmes dans une proportion de 70 à 80 % ; d'abord les épouses, ensuite les filles, les belles-filles et les autres femmes de la famille ;
- outre les épouses - la vaste majorité ont entre 45 et 64 ans ;
- qu'il y a un fils pour quatre ou cinq filles qui soutiennent un parent âgé ;
- qu'entre l'âge de 35 et 64 ans, près de la moitié des femmes peuvent s'attendre à prendre soin d'un parent âgé.

Ces constats ne nient pas l'aide d'autres proches dont celle des femmes. Ils mettent en évidence :

- le caractère encore très fortement sexué du rôle de soutien dans les familles ;
- la nette prédominance des femmes dans ce rôle ;
- le peu de changement dans le partage des tâches entre les hommes et les femmes malgré les pressions accrues sur les familles de se responsabiliser envers ses dépendants. (Garant et Bolduc, 1990) ;
- Parler de soins donnés par la famille ou d'aide naturelle est un euphémisme pour désigner les soins donnés par les femmes.

Quatrième constat : Il touche la nature du travail de prise en charge.

À cause de l'alourdissement de l'état de santé des personnes maintenues à domicile le travail de la personne soignante est de plus en plus complexe, fragmenté, monopolisant, 24 heures sur 24, qui fait appel à des habilités et connaissances spécialisées et oblige la personne responsable à devoir assumer des rôles multiples exigeant des capacités physiques, intellectuelles et mentales s'apprêtant au travail des professionnel-lés de la santé et des services sociaux.

Les tâches de la prise en charge incluent d'avoir une présence auprès des personnes pour leur tenir compagnie, les écouter, les distraire par le biais de jeux et de conversations, de les surveiller, souvent jour et nuit, pour prévenir des chutes, des feux ou d'autres accidents, d'assumer les tâches domestiques quotidiennes — repas, lavage, ménage, d'administrer des médicaments ou d'assurer d'autres soins de nature infirmiers, d'assurer les soins personnels du proche - donner le bain, aider à manger, à s'habiller, changer les couches.

Quand on parle de désinstitutionnalisation, de virage ambulatoire ou de l'hôpital à domicile, on parle aussi de soins spécialisés offerts à la maison. Ce qui amène une chercheure américaine à constater que :

Des soignantes familiales « pratiquent » le nursing et la médecine, surveillant des patients pour toutes sortes de choses allant des réactions à un changement de médicament, à des crises médicales exigeant des réadmissions d'urgence. Des femmes utilisent de l'équipement de haute technologie pour administrer des traitements dans des cas chroniques et aigus. Elles supervisent des exercices et donnent de l'aide médicale à des patients ayant des troubles respiratoires, elles nourrissent à l'aide de tubes des personnes incapables de manger par la bouche ou de digérer de façon normale, elles font des injections intramusculaires et des injections intraveineuses plus difficiles encore, et elles surveillent des patients à la suite de traitements d'antibiotiques ou de chimiothérapie. (Glazer, 1990 : 480,488, traduction libre)

Une récente étude que je viens de compléter révèle exactement la même chose au Québec.

À un deuxième niveau, il y a toutes les tâches associées à la médiation entre le(la) proche dépendant(e), la communauté et les services publics :

- Identifier et faire les démarches pour l'obtention des ressources nécessaires pour la personne dépendante : services sociaux et de santé, placement, logement, services judiciaires, emploi, services de sécurité du revenu, etc. ;
- assurer une représentation du proche auprès des services ;
- prendre les rendez-vous, assurer le respect de ceux-ci de la part du(de la) proche ;
- intervenir s'il y a des problèmes, faire pression ;
- assurer le maintien de l'aide ;
- assurer les démarches ou interventions nécessaires auprès du système judiciaire : police, cour, prison, curatelle publique lors de délits, démêlés avec la justice, fugue, disparition etc. ;
- servir de médiateur entre le proche et la communauté : voisins, propriétaire, employeur ;
- participer à l'application du plan d'aide des professionnels.

Finalement, il y a des tâches associées à l'organisation et à la coordination du travail de prise en charge :

- planifier les tâches à faire ;
- déterminer les priorités en termes d'importance, d'urgence ;
- mettre en place un système d'organisation pour gérer les multiples demandes de la prise en charge et celles des autres sphères de la vie : vie personnelle, sociale, vie familiale, vie de travail ;
- effectuer les arrangements nécessaires pour l'obtention et le maintien de ressources d'aide et de soutien : services directs à la personne dépendante, soutien personnel, partage des tâches ;
- assurer la coordination du travail de prise en charge et des acteurs impliqués, internes et externes à la famille ;
- assurer un équilibre entre les besoins multiples souvent conflictuels associés aux diverses sphères : sphère de la prise en charge, sphère de la vie personnelle et sociale, sphère de la vie familiale, sphère du travail salarié.

Or, en dépit de la valeur et de la quantité des soins dispensés par les familles et les femmes, on refuse d'associer ceux-ci à du travail, les reléguant plutôt aux tâches domestiques, au maternage, à la gratuité, à l'aide naturelle. Ces soins se trouvent banalisés à l'intérieur des activités quotidiennes et normales des familles et des femmes (Therrien, 1989 ; Saillant, 1991) ou occultés à l'intérieur de concepts tels, le don et les échanges réciproques.

Mais comme nous venons de le voir le travail de prise en charge d'un(e) proche dépendant(e) revêt un caractère complexe, recouvrant une multiplicité et une variété de tâches spécialisées qui s'apparentent à celles des travailleurs et travailleuses de services de la santé et des services sociaux (soins infirmiers, soins thérapeutiques, soins économiques, soins d'apprentissage social etc), qui exigent des connaissances, des compétences et des conditions matérielles qui dépassent ce que l'on est en droit d'attendre des familles et de leurs membres. Contrairement à l'hôpital, le contexte de vie de la maison, du domicile n'est pas expressément établi en fonction des besoins de personnes sévèrement dépendantes. Il n'est pas aménagé en conséquence, n'est pas doté de l'équipement approprié (bains, protection etc.) Aussi, les membres de la famille dont les soignantes n'ont pas nécessairement les connaissances et la préparation requises pour faire face aux besoins spécifiques de leurs proches dépendants : connaissances de : soins spécialisés, maladies, comportement, etc.

Il s'agit aussi d'un travail lourd et monopolisant. Les aspects les plus lourds évoqués par les répondantes sont les suivants :

- la surcharge des tâches en particulier dans le cas des femmes qui travaillent à l'extérieur ; surcharge également créée par le partage inégal des tâches entre les membres des familles ;

- maintenir un équilibre entre les multiples demandes provenant de la prise en charge et des autres sphères de la vie quotidienne ;
- les conflits de rôle découlant de la multiplicité et de la diversité de besoins à satisfaire en tant que femme, mère, épouse, soignante d'un malade et travailleuse salariée ;
- état d'inquiétude permanent dû au caractère imprévisible de l'état physique ou mental du malade, de ses crises et des situations imprévues dans lesquelles il se retrouve : on ne peut pas faire de plan ; on vit 24 heures à la fois ;
- l'isolement social des familles : on ne sort plus, on ne reçoit plus, on décline les invitations en raison de la honte, la peur des réactions, des attitudes négatives des amis ou du voisinage à l'égard des comportements embarrassant et bizarres du proche ; ou de l'incapacité de faire autre chose à cause de la fatigue et du manque de temps ;
- les graves restrictions personnelles et sociales imposées par le caractère monopolisant des tâches : on vit en fonction du proche malade, on n'a plus de vie personnelle et sociale.

Cinquième constat : la prise en charge peut avoir de nombreux impacts négatifs sur les aidantes.

- en réaction à la surcharge et à la lourdeur des tâches ;
- en réaction aux restrictions nombreuses ;
- en réaction au stress et inquiétudes provoqués par la prise en charge ;
- en réaction à une situation souvent sans issue face à laquelle les soignantes se sentent démunies et impuissantes.

Il y a risque d'épuisement physique et mental comme l'ont démontré nos travaux de recherche, corroborés par nombre de recherche sur le sujet.

Des messages d'épuisement, de fatigue, de frustration, d'impuissance, de colère, de culpabilité, d'anxiété, de démoralisation voire de dépression ont ponctué les témoignages dans nos recherches :

« Je suis fatiguée, je suis vidée, je suis pognée, je suis au coton, je suis rendue au bout, j'ai peur de craquer, je pleure toujours. »

Autant de bribes de témoignages qui traduisent les effets possibles de la prise en charge :

« Je pensais jamais que ce choix-là serait aussi difficile. Puis combien de temps il va durer, personne le sait... Moi j'ai accroché ma vie dans le fond du garde-robe puis je la reprendrai le jour où [ils] vont être placés. » (Angèle)

Bien sûr, les soignantes ne sont pas toutes confrontées à ces difficultés avec la même intensité. Le fardeau peut être différent selon les besoins de la personne dépendante, les ressources personnelles et socio-économiques de la personne soignante, la nature du soutien apporté à cette dernière. Il n'en demeure pas moins que ces caractéristiques ont été observées de façon récurrente dans toutes les recherches effectuées dans ce domaine.

On est donc en droit de se demander devant ce portrait peu reluisant, pourquoi les femmes acceptent d'assumer la prise en charge ?

Sixième constat : la décision d'assumer la prise en charge d'un proche adulte dépendant n'est pas le résultat d'un seul facteur ou motif et encore moins de seules considérations d'amour, de don ou de liens biologiques.

Plusieurs facteurs et motifs interviennent dans le processus de décision, ces motifs interagissent de façon dynamique entre eux et se modifient dans le temps.

Le schéma suivant suggère trois ensembles de motifs invoqués par les personnes interviewées, ceux associés à la personne soignante : notamment ceux liés à ses sentiments, ses besoins affectifs, son apprentissage social, ses conditions de vie ; ceux associés aux ressources institutionnelles, communautaires et familiales et ceux associés à la personne dépendante.

Si, dans nos recherches sur les motifs qui animent les femmes assumant la prise en charge d'un proche dépendant, ces dernières nous ont parlé de sentiments d'amour, de réciprocité, de devoir filial ou parental, d'obligation et de culpabilité ; elles nous ont aussi parlé de l'insuffisance ou du caractère inapproprié des ressources institutionnelles et communautaires, de pressions indues exercées par des professionnels pour éviter des placements, du manque de disponibilité des autres membres de la famille, notamment des hommes et de leur désignation comme soignante par les personnes dépendantes qui imposent leur volonté de rester dans la famille.

Effectivement, on ne peut pas dissocier les sentiments et les aptitudes du contexte social, politique et économique dans lesquels ils prennent forme. En Occident, ce contexte est, bien sûr, caractérisé par les inégalités des rapports hommes-femmes, la position de faiblesse des femmes dans l'espace économique et leur omniprésence

dans la gestion de la sphère privée, travail qui leur est assigné dans notre organisation sociale. La sollicitude qu'on attribue aux femmes comme faisant partie de leur nature pour expliquer leur prédominance dans les rapports d'aide décrit plutôt le travail spécifique qu'elles accomplissent à travers la division sexuelle du travail.

Finalement, la valorisation des aptitudes féminines à offrir des services mieux adaptés et plus humains et l'idéalisation du caractère dit naturel des soins donnés dans un rapport de don ne ressemblent-ils pas à la valorisation de la maternité au début du siècle et après la deuxième guerre mondiale.

À la fin de cet exposé, je crois qu'on peut affirmer : que prendre soin d'un proche adulte dépendant constitue une responsabilité qui, de par la lourdeur et la complexité de ses tâches, dépasse largement le cadre des soins normalement dévolus aux familles. Comme nous l'avons vu, il s'agit d'un travail qui s'apparente beaucoup plus aux soins et services accomplis par les professionnels de la santé et des services sociaux.

En ce sens, ce travail ne peut être considéré comme une extension des soins et des tâches et responsabilités « normales » des familles envers leurs proches.

Le coût social à payer pour prendre soin d'un proche dépendant peut s'avérer élevé, notamment dans le cas de dépendance sévère.

Comme nous l'avons vu le fardeau de la prise en charge et surtout son caractère monopolisant peut produire des effets importants sur plusieurs plans de la vie de la personne soignante : réduction ou annulation de toute vie personnelle et sociale, risque d'épuisement physique et mental, problèmes de concentration au travail, abandon ou réduction de travail salarié, isolement social, etc.

Que faire ?

Jusqu'à maintenant, un ensemble de mesures ont été avancées et plusieurs sont déjà en application :

- on parle de la nécessité d'intensifier (d'augmenter) les divers types de services de maintien à domicile et de support aux familles dont : les services de répit et de dépannage, gardiennage, les services d'urgence et de crise, les services de support aux soignantes : information, groupes d'entraide, soutien éducatif, etc. ;
- on parle de la nécessité d'offrir un plus grand éventail de services, d'assurer une plus grande continuité dans ces derniers et d'offrir plus de souplesse dans le mode d'organisation et de dispensation des services ;

- d'autres parlent de compenser financièrement les familles pour cette responsabilité : allocations pour acheter des services ;
- allocations aux personnes ayant dû quitter leur travail pour fournir de l'aide et ayant des revenus insuffisants ;
- réduction d'impôts pour personnes ayant à leur charge dans leur propre résidence une personne dépendante ;
- allocations aux familles à faible revenu gardant chez elles une personne dépendante ;
- rémunération à des membres de la famille qui prennent soin de personnes dépendantes qui autrement seraient placées en institution, etc. ;
- enfin, d'autres suggèrent des aménagements du temps de travail pour permettre à la personne soignante de garder son emploi: temps flexible, travail à temps partagé, congés sabbatiques etc.

Ces mesures sont très importantes dans leur volonté d'alléger le fardeau des familles. Mais, à mon avis, il y a nécessité de dépasser une simple augmentation ou amélioration des ressources de soutien. En cette ère de désinstitutionnalisation et de maintien en milieu naturel, il y a des questions plus fondamentales qu'il faut se poser :

1 - La question de la reconnaissance sociale de cette responsabilité avec ce qu'elle comporte de tâches spécialisées, de coûts, et de conditions pour les effectuer et surtout de contexte dans lequel se fait la prise en charge, contexte de la vie quotidienne où les tâches viennent s'ajouter aux autres tâches de la vie familiale, la vie, personnelle et sociale et le travail salarié. La reconnaissance : il s'agit d'une question sociale et non pas d'une affaire familiale.

Nous sommes loin de cette reconnaissance. Nous prenons encore pour acquis qu'il est normal et naturel que les familles et les femmes prennent soins des proches dépendants... que c'est dans l'ordre des choses à cause des obligations et des liens d'amour et biologiques qui unissent les membres des familles entre eux. D'ailleurs, les solutions que je viens de mentionner ont toutes comme prémisse que les femmes continueront à être les principales responsables de la prise en charge, et ce, à l'intérieur du cadre familial.

2 - La question de la place des familles et des femmes dans la prise en charge par rapport à la place des autres acteurs.

- a) Pourquoi la qualité et la quantité des soins, des services et des ressources auxquels a droit une personne malade ou handicapée, un enfant en difficulté, un jeune chômeur

dépendent-elles des compétences, des disponibilités et des ressources des membres de sa famille ?

En effet, les services universels offrent une certaine garantie d'équité dans la distribution de l'aide. Si on peut s'inscrire à l'intérieur du mouvement de critique contre l'hégémonisme de l'état dans le domaine des services et de l'aide, avec sa bureaucratie et sa technocratie, il me semble que l'alternative n'est pas de retirer de l'état son rôle redistributif, mais bien d'exiger la démocratisation de la gestion du social, permettant une plus grande décentralisation du pouvoir vers les communautés et collectivités locales.

- b) Pourquoi veut-on renforcer un modèle d'aide basé sur la prémisse que les soins sont mieux procurés dans une unité domestique isolée et individualisée ? Pourquoi faire porter à la famille un poids disproportionné du désengagement de l'état par rapport à d'autres acteurs ?

La prémisse voulant que la famille soit le lieu idéal d'aide fait fi de la réalité de la solitude, de l'ennui et du malheur des personnes isolées dans leurs familles. À l'instar d'Agnès Pitrou, je me demande si le fait que de plus en plus de personnes indiquent qu'elles ont recours d'abord et avant tout à la famille pour trouver de l'aide en cas de besoin soit indicateur de la grande valeur qu'a cette institution à leurs yeux ou s'il n'est pas plutôt une indication de la pauvreté des liens sociaux et des problèmes d'accessibilité des ressources collectives. Est-ce que le repliement sur la famille n'est pas davantage un signe d'échec et de non-choix qu'un constat qu'il faut glorifier ? D'autant plus qu'il est démontré par les recherches que plus on a de ressources financières et personnelles, moins on est limité à l'entraide familiale et plus on profite des ressources collectives.

Comme les familles ne peuvent donner plus que ce dont elles disposent, une dépendance accrue sur les familles amènera une augmentation des inégalités sociales.

- c) Si les familles peuvent être des lieux d'entraide et d'obligations mutuelles peut-on oublier qu'elles sont aussi des lieux de conflits interpersonnels et intergénérationnels, voire de violence, qu'elles subissent des mutations les rendant peu aptes à assurer les soins et services autrement assumés par l'État ?

Quelles sont les conditions concrètes dans lesquelles se trouvent les familles à l'aube de l'an 2000 ? Il est intéressant de constater comment les politiques sociales, et notamment la politique familiale, d'un côté déplorent les mutations dans les familles les rendant moins aptes à accomplir le travail qui leur est dévolu, et d'un autre parle de la nécessité de responsabiliser ces mêmes familles pour qu'elles en fassent davantage. Du côté des mutations, parlons des familles à double revenu dont la disponibilité des adultes est très réduite, des familles dirigées par un seul parent (des femmes à 89 %), du nombre de familles dont le revenu est en dessous du seuil de la pauvreté (nombre qui augmente sans cesse), de la réduction de l'unité résidentielle,

du nombre croissant de personnes vivant seules. Parlons aussi du taux de violence dans les familles, des problèmes d'exploitation et de moralisation qui traversent les rapports de plusieurs familles. La nouvelle famille, famille en mutation, dispose-t-elle des conditions nécessaires pour remplacer les solidarités sociales ? Est-ce qu'une mauvaise famille vaut mieux qu'une bonne ressource collective ? Clairement, le rôle de support que la famille, et plus particulièrement les femmes, peuvent et veulent assumer a des limites qu'ignorent les politiques sociales actuelles.

De plus, comme l'indique Agnès Pitrou, recourir à l'aide familiale c'est « s'engager dans l'engrenage de la dette-reconnaissance », c'est donner du pouvoir sur soi et sur sa vie familiale. C'est rester à l'intérieur d'une organisation sociale plutôt conservatrice quant aux modèles culturels qu'elle véhicule, notamment concernant la division sexuelle du travail.

N'y a-t-il pas lieu de réviser les attentes du secteur public à l'égard des familles ?

Dans cette perspective, n'y aurait-il pas lieu, à la suggestion de plusieurs professeurs et intervenants, de réduire les attentes à l'égard des familles, et de s'orienter vers des politiques d'autonomie des personnes dépendantes et un projet de véritable insertion sociale de celles-ci qui englobe des mesures d'intervention tant auprès des personnes dépendantes que de leur milieu d'insertion et auprès de leurs conditions de vie.

Plusieurs solutions ont été envisagées dans ce sens :

- multiplication des formules d'hébergement non institutionnelles ;
- fonds ou aide prodiguée dans l'entretien ou la réparation des maisons des personnes âgées ou handicapées ;
- allocations aux personnes malades ou en perte d'autonomie pour leur permettre d'acheter elles-mêmes certains services nécessaires ;
- subventions accrues aux organismes bénévoles ;
- organisation de services d'alerte dans le voisinage ;
- îlots de services légers dans des quartiers urbains où il y a forte densité de personnes âgées.

Ces mesures présentent l'avantage de laisser à la personne âgée la faculté de choisir entre diverses ressources, d'alléger le fardeau des familles.

3) L'inéquité du partage des responsabilités de la prise en charge.

Nous avons vu que la responsabilité des soins dans les familles repose majoritairement entre les mains des femmes et, dans plusieurs cas, hypothèque leur travail à l'extérieur. Aussi, les femmes accroissent constamment leur participation au marché du travail, le plus souvent sans que cela se traduise par une redistribution sensible des tâches familiales et encore moins de prise en charge.

Dans un contexte où l'insertion des femmes sur le marché du travail constitue un important changement dans notre société, n'y a-t-il pas lieu d'évaluer en quoi les pratiques et les politiques de maintien dans le milieu, risquent justement de confiner une fois de plus les femmes dans la sphère privée des soins et de freiner leur insertion dans la sphère publique dont celle du travail et de renforcer leur dépendance financière et d'accroître leur état de pauvreté à la vieillesse ?

Ne faut-il pas trouver des mesures à prendre pour rendre plus équitable le partage du soutien aux personnes aux prises avec de graves problèmes de santé physique et mentale entre les hommes et les femmes ? Ne serait-il pas opportun d'étudier de plus près l'existence d'un biais sexiste dans les pratiques et les politiques de maintien à domicile et de réinsertion sociale ? À défaut d'effectuer de véritables correctifs aux politiques et aux pratiques de désinstitutionnalisation, à défaut de concrètement mobiliser tous les acteurs concernés : l'État, la communauté, les entreprises, les familles et les femmes en particulier continueront d'être réduites à combler les lacunes du système de santé et des services sociaux, et à faire les frais de politiques déficientes plutôt qu'être des partenaires à part entière de la prise en charge des adultes dépendants.

guberman.nancv@uqam.ca

CONSTATS

Au cours des discussions entre les participantes et les conférencières, divers constats et réflexions ont été formulés sous forme de questions, commentaires ou témoignages. Pour l'ensemble des ateliers, des grandes lignes transversales se sont dessinées. Nous pouvons regrouper l'ensemble des points de discussion sous quatre principaux niveaux de préoccupations.

Santé sur le plan individuel

Plusieurs niveaux de prise en charge de la santé sont nécessaires et doivent pouvoir s'imbriquer les uns dans les autres. D'abord, il est important de prendre en main sa propre santé, sans toutefois faire reposer toutes les responsabilités sur les épaules de chacune. Pour ce faire, nous avons besoin d'augmenter la confiance en soi. La première étape consistera donc à aider chaque femme à devenir experte d'elle-même. Nous nous entendons pour dire que notre corps est notre meilleur informateur et que notre bien-être est en premier lieu notre responsabilité. Toutefois, il faut posséder l'information nécessaire pour bien déchiffrer ce que le corps nous dit. Le problème ne réside pas dans la quantité d'informations, mais plutôt dans ses sources, sa disponibilité et sa qualité. Nous demandons des données simples, complètes, vulgarisées et accessibles afin d'effectuer des choix éclairés et de magasiner parmi plusieurs moyens faciles, proches et simples. Enfin, nous voulons non seulement les choix du moyen le plus approprié selon nous-mêmes, mais également, et nous mettons l'emphase sur ce point, les moyens de faire ces choix.

Santé en tant que système

Nous avons également abordé le niveau de la prise en charge par un système qui doit être redéfini en partie pour s'imbriquer avec la base individuelle déterminée ci haut. Les médecins ne doivent pas détenir le monopole des soins de santé. Nous ne rejetons pas ce pouvoir en bloc, mais nous demandons plutôt la diversification, nous voulons des alternatives.

De plus, nous pensons que ce monopole est trop lié à l'industrie pharmaceutique dont l'influence est trop déterminante dans les choix qui nous sont offerts. Nous pensons que le système de santé doit dépasser le monde médical conventionnel. Les questions d'expertises doivent d'abord être posées comme choix sociaux. Le manque de modèles médicaux larges, voire sociaux, limite ces choix et augmente le pouvoir des médecins et de l'industrie pharmaceutique et, du même coup, notre dépendance aux médicaments et aux interventions curatives, au détriment de la prévention. Nous pensons que les réponses aux divers problèmes de la santé apportées par ce monopole médico-pharmaceutique nous donnent souvent plus de peurs que d'informations.

Enfin, nous voulons rappeler que les médecins dépendent de nous dans la proportion même où nous dépendons d'eux. Nous pouvons inverser la dépendance médicale et souligner la richesse et la force de notre pouvoir. Nous ne devons pas perdre de vue que les autres nous perçoivent de la façon dont nous nous définissons nous-mêmes.

Les effets de la désinstitutionnalisation

Deux grandes questions reviennent immanquablement lorsqu'on parle du phénomène de désinstitutionnalisation ou de virage ambulatoire : « À qui reviennent les responsabilités ? » et « Qui paie la facture ? »

Au cœur des transformations du système de santé et des services sociaux, nous avons assisté à une vague de promotion (sous-entendre obligation) du maintien dans un milieu plus naturel, qui s'est avéré se limiter au domicile. La question de fond que nous avons soulevée à ce sujet est : « Est-ce que garder des personnes ayant des incapacités physiques et/ou mentales à domicile est une extension naturelle des obligations et liens familiaux ? ». Autrement dit, est-ce une responsabilité individuelle ou sociale ? Si nous avons trouvé un consensus sur le fait qu'il est souhaitable de garder les gens en dehors des institutions le plus longtemps possible, plusieurs questions demeurent. « Est-ce que je peux refuser de soigner sans être taxée de ne pas aimer ? » Oui. « Dans les cas de handicaps sévères ou de personnes très malades, est-ce une solution justifiable et sécuritaire ? » Non. Alors quelles sont les alternatives qui s'offrent à nous ?

Définition globale

Afin de débattre correctement de la santé, nous devons avant tout définir ou plutôt redéfinir le concept de santé. Puisque nous voulons élargir nos choix, nous devons en élargir la définition. La santé, par son opposition à la maladie, se définit davantage par une perception sociale bâtie de préjugés, de croyances et de peurs. La distinction entre mythes et réalités est très variable et très mince dans la définition de la santé. Face aux croyances véhiculées, nous voulons voir tomber les tabous afin de mieux se préparer au mitan de la vie et non le redouter. Une ouverture d'esprit et une évolution des mentalités sont donc essentielles pour y arriver.

Nous vivons dans un contexte culturel où l'on considère que la séduction et le rôle social et familial de la femme disparaissent avec l'âge. Cela ne peut que contribuer aux souffrances physiques et psychiques de la femme parvenue au mitan de la vie puisque ces préjugés vont à l'encontre de l'estime de soi et augmentent les tensions quotidiennes. Les termes péjoratifs, ainsi que les idées et images dévalorisantes, nuisent tout autant à la santé que le risque génétique et les fluctuations hormonales. En conclusion, nous devons renverser cette optique.

Recommandations

Suites à ces divers constats, des recommandations sont faites dans chacun des ateliers. Elles s'entrecroisent, se complètent et se renforcent mutuellement. Après analyse, elles peuvent être regroupées en cinq grands ensembles de recommandations.

Transformation du système de santé et de services sociaux

Nous avons souvent prôné une augmentation de la prise en main de notre santé, mais les discours féministes ne parlent pas de prise en charge de la maladie. Nous voulons certes une humanisation et un plus grand contrôle des services de santé, mais actuellement la situation se présente plutôt comme le sacrifice d'une génération de femmes à cet objectif. L'épuisement des aidantes naturelles va à l'encontre de la promotion de la prévention en santé.

Tout d'abord, nous pensons qu'il faut dresser un bilan complet de la situation actuelle en déterminant les impacts individuels, générationnels sur le système de santé à court et à long terme.

Il faut dénoncer la logique qui entend faire le transfert des soins de santé sans les ressources et sans les compétences. Nous devons faire pression au niveau des législations.

Plus spécifiquement, les aidantes naturelles doivent être informées de leurs droits. Leur regroupement doit demeurer un organisme de défense des droits et d'information. Un modèle de proposition, pouvant être envoyées à différents pouvoirs décisionnels, a été écrit dans un atelier. Cette lettre se retrouve à la fin du présent rapport.

Il faut réaménager le temps de travail pour permettre d'inclure des activités en fonction des besoins familiaux et compenser financièrement les personnes aidantes.

Mais, il ne faut pas s'arrêter là, il faut pousser plus loin.

- Reconnaître socialement et financièrement le temps de travail des aidantes naturelles.
- Questionner la place des familles et des femmes dans la prise en charge des soins de santé d'un proche ;
- Identifier des objectifs de partage des responsabilités avec l'État, les services sociaux ;

- Augmenter l'implication des hommes, par exemple dans une campagne de sensibilisation et de promotion.

Information

Nous ne nions pas qu'il existe beaucoup d'informations sur le mitan de la vie, sur la santé des femmes, sur la ménopause et sur notre système de santé. Ce que nous demandons c'est de l'information accessible à toutes, vulgarisée.

Nous ne voulons pas seulement une amélioration de l'accès à l'information habituelle (conventionnelle), mais aussi de l'accès à d'autres sources et à la recherche. Nous recommandons de :

- Promouvoir la participation de plus de femmes à la recherche en santé. Élaborer des documents qui synthétisent cette information ;
- Créer ou renforcer les liens entre différents réseaux d'information tels les centres de recherche universitaires, les instituts de recherche, les groupes de femmes et la population ;
- Surveiller les nouveautés et les tendances afin d'être à jour et de déterminer les grandes questions de l'heure qui sont susceptibles d'influer sur la santé des femmes ;
- Alimenter des débats critiques à différentes échelles et dans différents médias (télévision, Internet, radio, journaux, revues, etc.).

Éducation

Pour appuyer les différentes actions suggérées, des projets éducatifs doivent être élaborés. Ces projets éducatifs doivent poursuivre les trois missions suivantes : la transmission des connaissances sur sa santé ; la prévention et la démystification du discours. La transmission des connaissances doit être vue comme un processus qui donne aux populations les moyens d'assurer un plus grand contrôle sur leur propre santé par la promotion de comportements favorables à la santé. La prévention n'est pas seulement un ensemble de mesures qui visent à réduire les risques, mais aussi qui permettent d'augmenter les aptitudes à améliorer et à conserver la santé.

Des campagnes de sensibilisation et de publicité devraient être organisées en parallèle afin d'ouvrir sur de nouvelles visions et de nouvelles approches. Ces campagnes doivent avant tout viser les mythes véhiculés. La publicité a pour objectif non seulement de faire connaître et de passer un message, mais aussi de créer des modes. Par exemple, une publicité montrant des hommes « aidants naturels ».

Nous devons promouvoir par divers moyens la sagesse et l'expérience des femmes parvenues au mitan de la vie.

Mais, il ne faut pas s'arrêter là, il faut pousser plus loin.

- Élaborer des politiques de santé publique qui prennent en compte toutes les dimensions de la santé des femmes (physique, psychologique, environnementale, économique) ;
- Promouvoir et renforcer l'approche globale et le support aux actions de prévention.

Regroupement / consolidation

« L'union fait la force », c'est bien connu. Afin de donner plus de poids aux actions entreprises, il est indispensable d'unifier nos forces. Se regrouper (organismes) renforce donc nos efforts, mais le regroupement permet également de partager des ressources, de l'information, des moyens, des expériences et des contacts. En plus de partager, cela nous permet, dans le cadre de chaque sous-groupe, de nous concentrer sur des points plus précis et d'éviter les répétitions, bref de se concerter afin de maximiser nos efforts.

Les femmes se sentent seules face à leur expérience du mitan de la vie et se posent de nombreuses questions sur ce qui est « normal ». Paradoxalement, on compte actuellement 50 millions de femmes ménopausées en Amérique du Nord. C'est un pouvoir énorme qu'il faudrait prendre ! Le regroupement des femmes du mitan ferait sortir de l'isolement et contribuerait à éliminer les tabous et les préjugés.

En bref...

- Effectuer un recensement, une compilation des divers groupes et organisations qui travaillent ou qui pourraient travailler sur des questions relatives à la santé des femmes au mitan de la vie, et ce aux niveaux régional, provincial et national ;
- Effectuer une compilation des écrits dans le domaine afin de tirer des idées, modèles et connaissances des expériences faites ailleurs ;
- S'associer à des groupes de recherche, des professeures, des étudiantes, afin d'appuyer les demandes et actions des regroupements ;
- Organiser un colloque national sur la ménopause et la santé globale des femmes au mitan de la vie afin de partager les expériences et les recherches des autres provinces (pas réservé aux chercheuses) ;

-
- Créer un comité intergénérationnel afin de prévenir, de perpétuer les acquis et de faire continuer les efforts entamés.

Pression

Pressions Individuelles

- Toute femme en contact avec le monde médical et les services sociaux doit exercer son pouvoir et son savoir comme elle le fait pour toute acquisition de biens et de services.
- Se faire accompagner si le besoin de soutien se fait sentir et même dénoncer à qui de droit tout abus de pouvoir.
- Plus il y aura de demandes d'informations, de demandes d'alternatives, de mises en doute, plus nous aurons de chances d'atteindre nos besoins réels.
- Il faut demander des groupes de support qui permettraient de confirmer son vécu avec d'autres femmes.

Des alliés privilégiés pour des pressions

Pour faire avancer la notion d'approche globale de la santé, nous devons nous associer avec les différents groupes, organismes et ministères qui ont déjà un certain pouvoir décisionnel sur les questions de la santé des femmes.

Par exemple, le ministère de la famille et celui de l'éducation abordent régulièrement ces problématiques et seraient d'excellents alliés dans nos revendications auprès des instances sanitaires, des médecins et de l'industrie pharmaceutique. Un autre allié important pourrait être les compagnies d'assurances. Puisqu'elles se retrouvent souvent, et de plus en plus, entre les individus et le système de santé par les politiques de remboursement, elles représentent une excellente cible pour nos demandes, pour faire entendre nos besoins. Plus elles vont sentir de pression venant des assurées, plus elles devront mettre de la pression sur le système de santé, par exemple pour le remboursement de médicaments homéopathiques ou de soins alternatifs.

Enfin, nous pensons qu'il faut remettre à l'ordre du jour des grands groupes de pression et de représentation les divers dossiers sur la santé et sur les femmes.

Lobbying par le bas

Les pressions, comme nous l'avons expliqué ci-haut, peuvent venir de l'union et de la consolidation des réseaux existants (partie D). Toutefois, ce rassemblement doit aussi

se faire, parallèlement, à partir du bas. Nous constatons que les régions sont souvent délaissées dans cet effort et que l'information leur fait souvent défaut. Pourtant, puisqu'il n'existe que 18 régions au Québec, une expérimentation innovatrice dans deux ou trois régions créerait, une fois les résultats connus et corrigés, un phénomène de « boule de neige ». La région est une entité spatiale suffisante, mais pas trop lourde pour expérimenter, tout en permettant, par esprit d'imitation et d'uniformisation, une expansion facile et rapide à toute la province.

Pressions en tant que consommatrices

De plus en plus, les entreprises offrent des services et des biens adaptés aux besoins et goûts des femmes. Elles ont vite perçu cet accroissement du pouvoir d'achat des femmes et l'ont exploité. Nous devons utiliser ce rapport offre-demande dans nos besoins en santé. Le meilleur exemple est celui du système des garderies. À force de demander des lieux appropriés pour leurs enfants en bas âge lorsque les femmes ont gagné en grand nombre le marché du travail, divers services de garde ont fini par être offerts afin de répondre à ce nouveau besoin. Pourtant, pour faire un parallèle avec les demandes d'institutions intermédiaires pour les proches dépendants, les premières femmes qui ont demandé des garderies étaient étiquetées, tout comme les aidantes naturelles aujourd'hui, comme des « sans cœur ».

Proposition déposée lors du colloque auprès de Madame Diane Lavallée en tant que représentante de la condition des femmes.

Concernant la problématique des aidantes naturelles.

Attendu que :

- La vaste majorité des personnes ayant des incapacités sont maintenues et soignées à domicile ;
- Le virage ambulatoire fait reposer les soins sur les proches ;
- Les soins fournis par les proches sont en grande majorité assumés par les femmes, pour ne pas dire une femme ;
- Le gouvernement n'a pas tenu ses promesses en ce qui a trait aux argents à investir dans le soutien au maintien à domicile ;
- Les aidantes naturelles n'ont pas de droits reconnus jusqu'à présent.

Nous demandons :

- La reconnaissance des aidantes naturelles et la définition des attentes qu'on veut à leur égard ;
- La création de services intermédiaires suffisants et de qualité entre les soins hospitaliers et les soins par les proches à domicile ;
- Le financement de réels services de soutien des CLSC et autres institutions de santé et de services sociaux (droit de citoyenneté à un panier de services pour combler des incapacités) ;
- L'humanisation de ces services et le contrôle par les usager(ère)s (accorder le temps nécessaire pour créer un rapport, éviter le roulement du personnel, adapter aux besoins, aux valeurs du contexte des personnes).

AXE TRANSITION

AXE TRANSITION

Rapport synthèse des discussions en atelier de l'axe transition
Marie-José Nadal, Professeure associée à l'IREF. UQAM.

Introduction

Cinquante ans est un moment propice pour faire un bilan de sa vie puisqu'à cet âge s'amorce la deuxième phase de la vie adulte. Or, toute transition exige une grande capacité d'adaptation. Comment les femmes doivent-elles se préparer pour bien vivre le passage vers un autre âge de la vie pour éviter cette « crise plus ou moins vive que l'on appelle crise du mitan de la vie ? » Elles doivent se considérer comme des personnes qui peuvent agir activement sur leur vie et qui disposent d'une marge de manœuvre.

La vie est une suite de stades, de phases, d'étapes à franchir, pourtant, le mitan de la vie présente une particularité. En effet, la cinquantaine est le moment où l'on commence à prendre conscience de l'écoulement du temps. Le temps n'a plus le même sens, il est compté, la vie adulte se termine. La cinquantaine est aussi le moment des premières défaillances qui nous rapprochent de la vieillesse. La cinquantaine est, enfin, un moment où l'on prend conscience qu'il faut laisser sa place à d'autres, plus jeunes qui aspirent à expérimenter et vivre leur vie.

Les femmes et les hommes ne vivent pas de la même manière cette phase de leur vie. Ces derniers ont eu une vie professionnelle plus stable que les femmes et l'âge de la maturité leur réserve encore des possibilités de se réaliser au niveau socio-politique. Les femmes, elles, ont commencé plus tard à travailler et leur parcours professionnel a été souvent en dents-de-scie. Dans ces conditions, l'approche de la retraite est plus difficile à accepter, à un stade de la vie où elles ont le sentiment qu'elles peuvent, encore, partager leurs savoirs et leurs expériences. Les femmes qui ont cinquante ans aujourd'hui sont celles qui ont combattu pour entrer et être reconnues dans la sphère publique ; il est compréhensible qu'elles aient du mal à envisager de retourner dans la sphère privée tant que la retraite signifiera, pour la majorité d'entre elles, la non-reconnaissance sociale de leurs acquis.

Il faut considérer que cette tranche d'âge correspond à ces femmes plus scolarisées que la génération précédente, plus « libérées » qui ont fait changer la société, qui ont occupé des activités économiques importantes et pourtant, elles ne sont pas représentées équitablement dans les institutions et dans les politiques sociales. Non seulement, les femmes manifestent des réticences à retourner dans la sphère domestique et refusent l'isolement dans lequel elles ont peur de retomber, mais, leur parcours professionnel ayant été pour beaucoup d'entre elles discontinu, elles sont dans l'insécurité au sujet de leur avenir.

D'un autre côté, le mitan de la vie confronte les femmes à l'ambivalence des représentations du féminin, construites à partir de l'image de la jeunesse, de la séduction et de la maternité.

Il est important de tenir compte, cependant, que les femmes qui ont cinquante ans aujourd'hui ont des acquis sur lesquels elles peuvent compter pour aborder positivement cette phase de transition. Le parcours de vie à trois temps (formation, travail, retraite) n'existe plus si bien qu'à de nombreuses reprises, les femmes, plus que les hommes, ont appris à re-traiter leur vie, à se recycler, à s'adapter à des situations nouvelles. Le mitan de la vie n'est pas le premier moment de leur vie où elles ont eu à faire un bilan, à se définir. Elles semblent donc plus outillées que les hommes pour aborder les remises en question. De plus, elles ont été actives dans les changements de valeurs et dans la transformation des rôles sociaux et sexuels qui ont caractérisé les années 70. Elles ont su s'approprier leur corps et leur être : elles peuvent donc intervenir pour changer les stéréotypes concernant l'âge de la cinquantaine et toutes les valeurs négatives associées au vieillissement.

Les caractéristiques de notre époque viennent renforcer cette nécessité de se re-crée, de se re-traiter car nous vivons une période de temporalité discontinue et plurielle. Les femmes ont développé une grande expérience de cette temporalité discontinue car, plus que les hommes, elles ont appris à passer de la formation, à la responsabilité familiale, au travail, au chômage... Cependant, nous vivons aussi une époque de temporalité de l'immédiat qui a affaibli les points de références habituels des femmes. De même nous vivons une époque où il n'y a pas de projet de société. Période d'individuation où chaque personne a la responsabilité de se construire, de trouver son propre bonheur. Un moyen d'y arriver est de passer à une culture du temps choisi qui permet de re-traiter sa vie à différents moments de son parcours et non plus simplement quand la société nous met à la retraite.

En se déconstruisant, en se déprogrammant sans subir d'autres conditionnements, les femmes construisent des identités multiples. En particulier, elles arrivent à déconstruire le mythe de la femme séductrice, jeune et nourricière pour définir une nouvelle féminité, pour se définir à partir d'identités multiples. Le critère d'âge disparaît pour laisser davantage de place aux événements, on peut recommencer sa vie continuellement. Les parcours de vie continue à trois temps ou à quatre temps (le quatrième temps étant cette période de transition entre l'activité rémunérée et la vieillesse proprement dite) laissent place à un parcours de vie à géométrie variable, surtout chez les femmes.

Pour conclure, la maturité est liée à la prise de conscience que le temps ne s'écoule plus à l'infini, nous l'avons dit. Ce fait provoque un changement dans le processus de création. D'où, l'idée que l'individu doit profiter de cette étape pour revoir sa vie, se redéfinir, se recréer ou re-traiter sa vie. Ainsi, et si l'on a bien réussi la synthèse de sa vie, le potentiel de développement, de créativité, atteint une qualité de profondeur différente que dans les autres phases de la vie. Une intervenante parle même de créativité sculptée. Mais atteindre cet état ne se fait pas sans effort, pour cela, il faut se donner des outils de survie. Ce point a été abondamment discuté dans les ateliers. Comme nous allons le voir dans les textes des personnes ressources et dans le rapport des discussions et dans les recommandations.

À LA CINQUANTAINE : RE-TRAITER SA VIE

Lucie Mercier, Ph. D., sociologue, professeure, chercheuse à l'Université Laval

L'approche de la cinquantaine constitue souvent un moment qui incite à faire le point sur sa vie. Qu'en est-il des accomplissements, des réussites, des défaites, des projets laissés en plan et ce, en regard de ses relations amoureuses, familiales, professionnelles, sociales ? Bien des questionnements accompagnent ce tournant de la vie parce qu'à l'horizon pointent de nouveaux changements comme la ménopause, la retraite, le vieillissement. Avec le franchissement de cet âge, c'est en quelque sorte l'amorce du second versant de l'existence, de la deuxième phase de la vie adulte, celle dite de la maturité et qui recèle sa part de défis. Pour de nombreuses personnes, ce virage (vir-âge) provoque généralement une crise plus ou moins vive qu'on appelle crise du mitan de la vie. Et celle-ci ne survient pas au même moment pour tous les individus. Ce n'est pas le fait d'atteindre 50 ans tel jour de telle année qui entraîne nécessairement un bouleversement subit, mais bien une prise de conscience de l'écoulement du temps avec ce que cela comporte. Tous et toutes ne vivent pas cette transition avec la même intensité, ni la même durée. Pour les uns, pas de grand revirement alors que pour les autres, il s'agit d'un événement perturbateur car, il faut le dire, cette transition se teinte des expériences antérieures. Le passé, qu'il soit enfoui au tréfonds de soi-même ou près de la surface, reste là présent, prêt à surgir à la moindre petite secousse pour rappeler les crises non solutionnées.

Comment composer avec cette nouvelle donne alors que chez certain(e)s les premiers signes d'essoufflement commencent à se manifester, que des failles sont rendues plus visibles et donnent, par instants, l'impression d'une diminution de ses moyens. Cette transition ne s'apparente pas aux précédentes, car il y en a eu bien d'autres antérieurement. Celle-ci présente un caractère particulier, voire ambigu. Comment, dans ces conditions, re-traiter sa vie ? C'est bien de cela dont il s'agit. La cinquantaine offre l'occasion d'un nouveau départ et, parfois avec insistance, invite à re-traiter sa vie. D'autres fois, l'atteinte de ce cap est tout simplement la poursuite de ce qui a été entrepris au fil des ans. Cependant, peu importe la situation, un changement, si minime soit-il, s'opère. Qu'est-ce au juste que ce tournant et qu'implique-t-il ?

De prime abord, re-traiter sa vie signifie traiter sa vie à nouveau, la revoir, la redéfinir, la réinterpréter, la réinventer et cela en reconsidérant ses talents, ses intérêts, en modifiant son rapport aux autres, en revisitant son quotidien, etc. (Mercier, 2000). Tout ceci, bien sûr, en tenant compte de ce qui est déjà là, de ce qui a été réalisé. On ne repart pas à zéro. Tout se construit à la manière de couches successives qui s'ajoutent, s'emboîtent et se fondent les unes aux autres et constitue le trajet de la personne avec l'ensemble de ses expériences. C'est dire qu'à cette étape le défi est grand. Autant il déclenche l'enthousiasme, autant il génère l'insécurité dans ce contexte d'importants changements au plan social, économique, culturel, démographique. Changements qui ont mené, entre autres, à l'effritement des points de repères socioculturels et qui, désormais, obligent l'individu à s'appuyer de plus en plus sur lui-même pour prendre des décisions, tracer sa voie et trouver réponse à ses interrogations. Il a la responsabilité de son orientation, de son devenir, de son bonheur.

Au fil du temps, maintes circonstances ont cependant suscité des réflexions et convié à de continuels ajustements pour s'adapter à un monde toujours plus complexe. Notamment les femmes, davantage que les hommes, ont connu des trajectoires marquées par les discontinuités. Les divers événements vécus les ont préparées à affronter de nouvelles situations, à relever constamment des défis, à développer leurs propres modèles. Dans le cadre de cette rencontre, je tenterai de cerner les enjeux de la période du mitan de la vie, comment se pose cette question pour les femmes. À travers un survol, j'aborderai des aspects qui leur ont permis de re-traiter leur vie à différents moments. Les expériences accumulées leur fournissent peut-être aujourd'hui les outils nécessaires pour effectuer ce passage sans trop de heurt.

Le contexte socio-historique

Il est presque banal de rappeler que l'entrée dans la cinquantaine se vit actuellement dans un contexte de profondes transformations. De plus, celles-ci s'accomplissent à un rythme effréné laissant peu de temps pour les assimiler et s'y ajuster. C'est d'ailleurs pour cette raison que des sociologues constatent que l'environnement culturel vieillit plus rapidement que l'humain et que, par conséquent, de plus en plus d'individus se réfugient dans le temps présent parce que l'avenir leur apparaît incertain et menaçant. Une temporalité de l'immédiat a remplacé celle qui s'inscrivait dans une planification à long terme. Un jour à la fois, tel est le principe qui dicte la conduite d'un nombre croissant de personnes. Ces dernières supportent mal les incessantes adaptations. Sitôt intégrés, les savoir-faire, les modes d'emploi, les comportements deviennent obsolètes et entraînent une déstabilisation continue. D'où une certaine tendance à la démission et au repli sur la vie privée avec la valorisation de celle-ci. Au surplus, cela se réalise dans un contexte où règne l'incertitude à tous les niveaux et engendre une « culture de l'aléatoire » comme le soutient Laurence Rouleau-Berger.

Tout au long du XXe siècle, avec une longévité accrue, les âges se sont multipliés permettant aujourd'hui la coexistence de quatre et même cinq générations. Cette réalité a cependant abouti au brouillage des points de référence pour l'entrée dans chacune des étapes de la vie, c'est-à-dire ces façons d'organiser et de découper l'enfance, la jeunesse, l'âge adulte, la vieillesse. C'est ainsi que depuis à peu près deux décennies, le groupe des 50-64 ans se démarque par la variété des modèles de vie ; il en est d'ailleurs de même pour les 18-30 ans. On reste jeune de plus en plus longtemps mais à certains égards, on est considéré « vieux » plus rapidement, du moins dans le monde du travail, ce qui a pour effet de comprimer l'âge dit adulte. Il existe de moins en moins un âge pour jouer tel rôle ou accéder à tel statut. Bref, on peut refaire sa vie à tous moments. Il y a affaiblissement des repères générationnels, désynchronisation des calendriers, décalage dans les parcours. Par exemple, pendant que certains prennent leur retraite à 50-55 ans, d'autres démarrent une deuxième ou une troisième carrière, reviennent aux études, fondent une nouvelle famille alors qu'ils peuvent être grands-parents. Il n'y a pas si longtemps, de tels écarts dans les trajectoires des personnes d'un même groupe âge auraient été impensables. L'âge n'est plus un marqueur aussi déterminant. Des expériences sont ainsi précipitées, comme celle de l'entrée à la retraite, ou retardées, comme celle de la maternité.

Le retrait du marché du travail s'effectue donc de plus en plus en deçà de la soixantaine alors que la durée de vie s'allonge. Cet état de fait contribue à accélérer le vieillissement social. Le parcours de vie à trois temps (formation, travail, retraite) disparaît et fait place à un parcours à quatre temps où s'est ajoutée une étape entre la fin de l'activité professionnelle et le début de la vieillesse (Gauillier, 1988). Pour certains, c'est même davantage un cycle de vie en dents-de-scie parce que marqué par la discontinuité et constitué d'allers et retours. Si, actuellement, ce sont surtout les jeunes qui expérimentent ces trajectoires instables et discontinues, les cohortes plus âgées commencent à les connaître et les femmes les vivent depuis longtemps.

D'hier à aujourd'hui : la situation des femmes

Effectivement, les femmes qui ont aujourd'hui entre 50 et 60 ans ont vécu depuis leur jeunesse, bien des changements qui les ont forcées à un questionnement perpétuel et à des choix que les générations précédentes n'ont pas eu nécessairement à faire. Ce n'est pas d'aujourd'hui qu'elles sont des pionnières. Pour la plupart, après avoir reçu, comme leurs mères et grands-mères, une éducation centrée sur les valeurs féminines traditionnelles, voilà que ce modèle axé sur la maternité et la famille éclatait de toutes parts et était profondément remis en question. Avec l'émergence d'un nouveau féminisme, les femmes ont eu à réviser leurs rôles familiaux, sociaux, leurs rapports de couple. Elles ont été nombreuses à être ébranlées dans leurs certitudes, coincées entre les valeurs anciennes et modernes. Pour plusieurs, leur existence a bien peu ressemblé à celle de leur mère. Les critères de stabilité, de fidélité, de durée ont été passablement chamboulés. Rien ne pouvait plus être fixé d'une manière définie comme auparavant. Celles qui ont privilégié les fonctions familiales et maternelles, délaissant un parcours d'études prolongé et une carrière, ont eu du mal à rattraper le retard quand elles ont voulu réintégrer le marché du travail par choix ou par obligation. Ces difficultés ont été plus manifestes encore pour celles qui se sont retrouvées chef de famille monoparentale.

Bien qu'un environnement en pleine mutation laissait entrevoir de nouvelles possibilités, ces dernières n'étaient pas toujours facilement accessibles. De nombreux obstacles ont dû être surmontés et les mentalités n'évoluant pas au même rythme ont, dans les faits, ralenti la progression des changements. Inutile d'énumérer ici toutes les luttes, chacune d'entre nous les ayant vécues plus ou moins intensément en garde mémoire. Particulièrement celles qui ont opté pour la conciliation travail/famille n'ont pas connu beaucoup de répit. Elles ont été continuellement écartelées entre se consacrer davantage à la famille ou à la carrière. Concrètement, s'investir également dans les deux sphères requérait un doigté et une somme considérable d'énergie. Il fallait une santé à toute épreuve, un sens de l'organisation très développé et une aide extérieure. À cela, il faut ajouter les exigences de l'emploi et un milieu de travail peu réceptif aux doléances personnelles et familiales. Donc, beaucoup d'éléments à réunir pour assurer la réussite d'une telle entreprise. Bien sûr, certaines y sont parvenues avec plus d'aisance que d'autres et ont rencontré des conditions facilitantes avec le soutien d'un conjoint compréhensif et d'un réseau familial ou de voisinage en ce qui concerne le gardiennage. Les garderies étaient encore rares et coûteuses dans les années 70 et même 80. De plus, les biens et services disponibles aux familles étaient moins répandus. À titre d'exemple,

que l'on pense au développement de la restauration et des mets préparés permettant de consacrer un temps moindre à la confection des repas.

Je peux en témoigner d'une part, pour avoir personnellement vécu l'articulation travail/famille et, d'autre part, parce que dans les années 80, j'ai réalisé des recherches sur ce thème avec ma collègue sociologue Denise Lemieux (1990, 1992). Celles qui éprouvaient cette situation avec le plus de difficultés étaient dans la trentaine ou au début de la quarantaine, ce sont d'ailleurs celles qui ont aujourd'hui entre 50 et 60 ans. À l'époque, elles étaient mères de jeunes enfants, avaient un emploi ou l'avaient temporairement quitté avec le souhait de le réintégrer lorsque les enfants seraient plus autonomes. Toutes entretenaient un sentiment de culpabilité ou d'insatisfaction ; elles se trouvaient dans un état d'ambivalence cherchant la solution la plus adéquate, la voie la plus satisfaisante. Un nombre grandissant de femmes désiraient une participation sociale, une réalisation personnelle, une autonomie financière, mais à la fois il leur était difficile de se départir des obligations familiales. À l'instar des femmes plus âgées, elles détenaient encore un fort lien d'appartenance pour tout ce qui relève du domaine familial, contrairement aux plus jeunes pour qui, l'intériorisation de ce rôle était moins prégnante. Au cours des années 70 et 80, les femmes se devaient de performer sur tous les plans. L'image de la « *superwoman* » les obsédait.

Elles ont donc été nombreuses, du moins pendant quelques années, à abandonner le monde du travail parce qu'elles se sentaient bousculées dans leur conception du rôle maternel et épuisées par la double tâche. Les décisions à prendre n'étaient pas faciles. Bien que toutes ne se prétendaient pas féministes au même titre, les idéologies mises de l'avant modifiaient leur vision d'elles-mêmes et leur destinée. De plus, le statut de mère ne jouissait plus de toute la valorisation acquise dans le passé. Enfin, si dans les générations précédentes, certaines d'entre elles avaient commencé à tracer de nouveaux chemins, les cohortes nées dans les années 40 et 50 sont parmi les premières à accéder en plus grand nombre à l'université, à demeurer sur le marché du travail, voire à faire carrière. Une certaine proportion a même renoncé à un projet familial afin de pouvoir laisser libre cours à la réalisation professionnelle et cela même s'il était possible de planifier et réduire les naissances.

Ces années d'effervescence et de libération en maints domaines ont cependant comporté leur lot de problèmes. Plusieurs ont vécu l'éclatement de leur couple et le divorce. Elles se sont retrouvées seules avec des enfants à charge et parfois dans des conditions économiques des plus précaires. Bon nombre d'entre elles ayant une formation peu poussée n'avaient pas prévu un jour devoir gagner leur vie, surtout que leur salaire était souvent considéré comme un revenu d'appoint. Malgré des lacunes importantes, certaines ont traversé haut la main ces difficultés et ont acquis une force à toute épreuve. Selon les cas, elles sont retournées sur les bancs d'école parfaire leur formation, elles se sont réinsérées professionnellement et socialement, elles ont appris à s'organiser seules ou se sont engagées dans de nouvelles unions, elles se sont aussi adaptées à des familles reconstituées, voilà autant de situations avec lesquelles elles ont dû composer, pour lesquelles elles n'avaient pas toujours été préparées et n'avaient pas eu de modèles. Ce sont plutôt elles qui ont ouvert de nouvelles avenues et représenté des modèles pour leurs filles. Aujourd'hui, ces situations sont presque banales, tellement elles sont fréquentes. Ainsi, les femmes actuellement âgées entre 50 et 60 ans ont fait face à de

multiples préoccupations ; elles ont négocié de nombreux virages. Et là, nous n'avons pas mentionné les problèmes de violence conjugale ou au travail, de harcèlement sexuel, etc. qu'ont aussi rencontrés nombre d'entre elles.

Bref, quand elles parviennent au seuil de la cinquantaine et que s'annoncent d'autres crises, elles ont déjà plusieurs fois re-traité leur vie, parfois même plus souvent que leurs partenaires masculins. Ces derniers, dans une bonne proportion, ont connu un trajet stable, du moins au plan professionnel. Souvent ils sont entrés dans une entreprise et y sont demeurés pendant trente, trente-cinq ou quarante ans. Leur parcours s'est davantage construit dans la continuité. Certains font route avec la même compagne depuis plus de vingt ans. Pour eux, c'est lorsque sonne l'heure de la retraite que, pour la première fois, ils se doivent de re-traiter leur mode d'existence. Tel que le souligne J.-P. Boutinet, ils ont vécu la temporalité industrielle. La société industrielle est dominée par la figure de l'homme ; il s'agit d'un temps masculin qui est celui de l'efficacité, de la réalisation, de la puissance ; c'est le temps monotone de la continuité (1998 : 146). Avec l'industrialisation, l'organisation du travail qui s'est mise en place tout au long du XXe siècle a d'abord été l'apanage des hommes, avant que les femmes s'y rallient massivement. D'ailleurs, au début du processus d'industrialisation, les sphères domestique et du travail se sont progressivement séparées. C'est également au cours de cette période que le cycle de vie à trois temps (formation, travail, retraite) s'est peu à peu imposé, modèle dans lequel la majorité s'inscrivait et qui offrait peu de possibilité de retour en arrière. Ce type de parcours était à peu près irréversible.

Les deux dernières décennies, avec les récessions économiques, l'essor des technologies et autres, ont fait se fissurer ce système. Les emplois atypiques à statut précaire se sont largement développés au détriment des emplois stables et de longue durée. La société industrielle a fait place à la société postindustrielle. Ce qui fait dire à Boutinet, qu'avec cette société où la main-d'œuvre féminine a considérablement augmenté, est apparue une temporalité discontinue et plurielle qu'il dit féminine (1998 : 146-147). Cette féminisation touche par exemple le travail dans son contenu et son organisation. Ainsi, poursuit-il, les emplois du secteur tertiaire, qui ont été en croissance, sont occupés majoritairement par les femmes et, elles semblent s'y trouver à l'aise parce que ceux-ci requièrent des qualités relationnelles et communicationnelles. Les femmes sont, depuis longtemps, entraînées dans cette alternance et pluralité de temps, à savoir aménager et faire se succéder temps d'insertion professionnelle, temps de responsabilité familiale, temps de formation, temps de travail à durée déterminée, etc. Cette montée de la figure féminine dans la société postindustrielle « devient la régulatrice discrète de nos organisations socio-temporelles » (ibid.). C'est dire que les femmes imposent peu à peu leur vision des choses dans les pratiques sociales.

Bien que les femmes y aient une longueur d'avance, cette alternance dans l'organisation temporelle leur est de moins en moins exclusive, on la trouve maintenant chez les hommes et même dans tous les groupes d'âge. On a qu'à regarder ce qui se passe dans le monde du travail où les parcours professionnels sont de plus en plus marqués par une insertion longtemps fluctuante chez les jeunes et une fin d'activité hâtive ou également fluctuante chez les plus âgés. Ces itinéraires forcent l'individu à des remaniements continuels de son mode de vie. Il est dans la situation permanente de devoir décider du maintien ou de l'interruption d'activités avec ce que cela suppose de conséquences. Il lui

est loisible d'abandonner d'anciens rôles, d'en ajouter de nouveaux et, c'est peut-être ce qui caractérise les trajectoires actuelles, c'est-à-dire la capacité de la personne à construire des projets, à saisir des opportunités à l'intérieur de tous ces possibles et à les aménager selon son propre rythme et ses disponibilités. La temporalité postindustrielle ouvre de nouvelles perspectives et s'impose progressivement ; on commence à y entrevoir des opportunités (Boutinet, 1998). Ainsi, dans l'organisation des temps de la vie, un caractère de flexibilité remplace désormais la rigidité qui la marquait. Mais cette souplesse temporelle relève de plus en plus de la responsabilité individuelle, ce qui n'est pas aisé pour tous et toutes. Cette culture du temps choisi tend à prendre le relais. Et si elle devient davantage réalité, elle permettra de re-traiter sa vie à divers moments de son parcours, et non plus seulement à l'orée de la cinquantaine ou à la prise de la retraite. Dépendant des personnes, la possibilité de choisir se déploie tout de même à l'intérieur de certaines contraintes.

Le mitan de la vie : une crise traditionnelle

Jusqu'ici mon propos a surtout porté sur la situation de la femme dans le contexte socio-historique, il convient maintenant d'apporter une plus grande attention à sa situation personnelle pour mieux circonscrire les enjeux de la transition à la cinquantaine. Qu'impliqué en effet ce tournant souvent marqué par une crise plus ou moins accentuée selon les individus. Il a été dit précédemment que ce n'est pas l'atteinte des 50 ans qui peut provoquer un certain trouble, mais bien la prise de conscience du temps écoulé, qu'il reste probablement moins de la moitié de sa vie et que l'avancée en âge conduira au terme de l'existence. Cette compréhension survient quelque part entre 45 et 60 ans et est tributaire des événements vécus jusqu'à ce jour. À ce stade, la personne entrevoit son propre vieillissement, c'est parfois la première rencontre avec ses forces défaillantes ; elle se rend compte que sa vie a une fin. Il s'agit désormais de sa mort, et non plus celle des autres. Cette dure réalité vient mettre un frein dans les projets à mettre en œuvre. Du moins, ce constat incite à faire le bilan, à établir des priorités, à opérer une sélection puisque tout ne pourra être accompli et cela devient clair pour la première fois peut-être. Des zones resteront en friche. À l'occasion de cette transition apparaît généralement un questionnement sur le sens de sa vie, de ses accomplissements, de la suite à donner pour l'avenir. À peu près personne n'échappe à cette prise de conscience du temps qui passe avec à sa suite l'éveil de sentiments mélangés. D'autant plus que l'approche de la cinquantaine ou de la soixantaine peut coïncider avec d'autres moments ou événements comme une déqualification professionnelle, une entrée précoce à la retraite, la ménopause, le rôle de grand-parent, la maladie, la perte d'un proche, etc.

La pensée de sa propre disparition déclenche, dans certains cas, une crise existentielle avec l'urgence de modifier ce qui peut l'être encore ou de réaliser incessamment les projets restés en plan. Émerge alors la question du délai, du trop tard, de la limite de temps. Car, pour la personne rendue là, le temps sans fin change de registre pour faire comprendre qu'il y a une fin. Le nœud central de cette crise tourne donc autour de l'idée de la mort. Cette phase inaugure des deuils à faire et ce n'est que le début. Qui plus est, selon le degré de satisfaction par rapport à sa vie en général, la crise pourra être bénigne ou plus sévère. Une chose est sûre, c'est qu'elle ouvre sur le deuxième versant de la vie adulte et introduit de nouvelles tensions en rapport avec le travail, la famille, la retraite,

la vieillesse, puis la mort. Cette période de crise qui survient à l'âge mûr, des sociologues la comparent à celle de l'adolescence et la désignent sous le terme de « maturescence » parce qu'elle constitue, mais d'une manière plus prononcée, un point critique de l'existence avec la redéfinition de l'identité et des rôles. En fait, il s'agit davantage d'une crise psychologique, mais qui peut être influencée par le contexte environnant qui, entre autres, ne cesse de faire l'éloge des critères de jeunesse. Tout, aujourd'hui, contribue à l'effacement des signes qui annoncent l'inéluctable vieillissement. Pour de nombreuses femmes, la perte du pouvoir séducteur, la détérioration progressive de la beauté corporelle représentent une épreuve de taille. S'ajoute encore la crainte de la maladie, de la perte d'autonomie en étant témoin, par exemple, de la dégradation physique, psychologique ou cognitive de ses propres parents, surtout de sa mère. Ce sont là autant d'aspects qui parfois conduisent à une humeur dépressive, sinon la dépression.

Enfin, à ce tournant de l'existence, il se produit ordinairement un changement dans le processus de création. Le psychanalyste anglo-saxon E. Jaques (1974) explique que les remaniements psychiques impliquant le deuil de l'enfance et de la jeunesse permettent, quand la crise est bien résolue, l'acceptation lucide de la réalité avec les imperfections humaines et les limites de son propre travail. La nouvelle phase permet ensuite l'achèvement de ce qui a été entrepris auparavant et ce, avec une qualité de profondeur qui caractérise le travail de cet âge. L'accomplissement devient alors ce qu'il appelle une « créativité sculptée ». C'est dire que pour y arriver, il faut être dans une disposition qui pousse au renouvellement comme de vouloir réinventer sa vie, reconvertir ses activités, mais à l'intérieur de certaines frontières et dans une optique différente, c'est-à-dire qui exclut l'idée du rendement et de la performance. Cela se passe davantage sur le mode existentiel.

La crise du mitan de la vie, quand elle a lieu, se résorbe de manière à intensifier l'aspect créateur ou, au contraire, à le diminuer. Tout dépend comment ont été solutionnés les conflits antérieurs, comment les expériences passées ont été incorporées à l'ensemble de l'histoire de la personne. Tout dépend également de l'attitude adoptée au moment où survient cette transition, si cette attitude permet à la personne de poursuivre son développement, de pouvoir s'actualiser et non d'être dans un état de stagnation. Évidemment, vivre une transition suppose une rupture en rapport avec ce qui précède et la résolution de celle-ci oriente le trajet dans sa suite. Comme les situations de rupture ont, dans certains cas, jalonné à maintes reprises les itinéraires des femmes, ces dernières se sont constitué un bagage expérientiel qui, une autre fois, peut leur être utile pour appréhender une nouvelle crise.

Qu'est-ce qu'une transition ?

Une transition est le passage d'un état à un autre ; elle introduit une zone intermédiaire d'instabilité et de tâtonnement entre deux phases mieux définies. L'individu devient fragile et vulnérable parce que dans une situation d'entre-deux. La transition est un processus qui comporte trois stades : la séparation, la mise en marge et l'agrégation (Van Gennep, 1908). Auparavant, on parlait de « rites de passage » pour signifier les changements de situation. On se référait alors aux rituels qui, dans les sociétés traditionnelles, marquaient les changements de lieux, d'états, de statuts. À titre

d'exemple, naguère, au jour de son mariage, la jeune fille quittait la maison de son père pour aller s'établir ailleurs avec son époux. En plus du changement de domicile, elle passait du statut de fille à celui de femme mariée. Bien qu'aujourd'hui, ces rituels aient pratiquement disparu ou se présentent différemment, ces trois stades n'en continuent pas moins de se manifester.

La transition implique toujours un changement, oblige à une séparation avec ce qui était, à une perte après avoir connu l'attachement. L'épreuve de la séparation conduit à cette mise à l'écart avant que ne s'établisse un nouvel attachement, une nouvelle situation. La transition comprend ainsi un espace et un temps de détachement et d'apprivoisement nécessaire pour accéder à un autre statut, à d'autres rôles. Elle est un processus « plus ou moins étalé dans le temps qui vise à aménager une expérience de rupture [...] sur un continuum en vue de constituer une aire traditionnelle d'absence/présence, absence de ce que l'on souhaite écarter, présence de ce que l'on désire faire advenir » (Boutinet, 1998 : 170). C'est dire qu'une transition se réalise dans certaines conditions comme le moment (ici autour du mitan de la vie), l'espace concerné (familial, professionnel, associatif, etc.), la durée, les moyens utilisés pour la solutionner (Houdé cité par Boutinet, *ibid.*).

De façon générale, une transition augure une rupture dans un trajet relativement continu où il y a d'abord eu une véritable structuration de l'expérience avant que celle-ci ne se déstructure à l'occasion d'un quelconque événement et permette ensuite la recomposition d'une structure avec l'entrée dans une autre étape. Par exemple, pensons à la travailleuse inscrite dans un parcours professionnel stable depuis de nombreuses années et qui, brusquement perd son emploi. Cette épreuve provoque une rupture importante et la place dans un espace et un temps transitionnels. Elle a à traverser les stades de séparation d'avec cet emploi, de mise en marge avec la disparition de ce travail et de reconstitution avec un nouvel emploi ou avec l'acceptation du non-emploi et ce, avant de retrouver un équilibre et repartir sur une nouvelle lancée. Cependant, lorsque le temps de structuration d'une expérience est bref parce que marqué par les fréquentes situations de discontinuité, la transition présente un caractère différent et oblige à mettre en œuvre d'autres stratégies. Il ne s'agit peut-être plus de transition au sens habituel, mais plutôt d'une absence d'ancrage qui finit par affecter la personne dans sa capacité d'adaptation au changement et de possibilité de restructuration de l'expérience. Comment intégrer et tirer profit d'une suite de transitions ? Vivre des transitions à répétition, comme c'est le cas de plus en plus aujourd'hui, peut, selon certaines conditions, enrichir le vécu expérientiel. Mais il se peut qu'il en soit autrement et que se trouver en perpétuelle situation traditionnelle mobilise une trop grande énergie et fragilise l'équilibre de la personne. Épuisée, cette dernière en arrive à une dépression plus ou moins manifeste ou encore à des symptômes psychiques ou psychosomatiques. Les transitions perdent alors leur signification et n'exercent plus leur rôle de développement et d'enrichissement. Il importe donc de tenir compte du contexte d'une transition et de voir si celle-ci est initiée par la personne elle-même ou si elle vient de l'extérieur et est hors de son contrôle. Quand l'individu est dans une position de sujet, qu'il dispose d'une marge de manœuvre, la résolution d'une crise s'en trouve facilitée. Et s'il lui est impossible de modifier certaines données, il peut à tout le moins travailler sur le rapport à celles-ci.

Il faut également considérer s'il s'agit d'une transition anticipée ou non, souhaitée ou non. Des psychosociologues ont noté une distinction entre une transition prévue et celle qui arrive de manière incongrue. La première, surtout lorsqu'elle est désirée, permet d'en atténuer le choc, de mieux s'y préparer et même de fournir l'occasion d'échafauder de nouveaux projets. Une transition anticipée permet déjà d'envisager certaines conduites à tenir. Il est alors plus facile de la vivre et de la gérer. Il s'agit de se mobiliser pour mettre en œuvre ce qui est désiré. Dans le cas contraire, la déstabilisation peut prendre des proportions énormes et il est difficile de revenir vers un état plus stable. Sans être la catastrophe, une transition qui survient inopinément risque de se prolonger, de retarder le retour à des temps plus calmes et de compliquer le passage à une autre étape. L'équilibre de la personne en est alors compromis.

Reformulation d'un projet

Une transition doit conduire vers une nouvelle étape qui donne lieu à une période de latence au plan psychologique, à une organisation de vie structurée. Le moment est alors approprié à la reformulation d'un projet de vie. Pour faciliter cette mise en projet, un retour sur soi, sur son parcours, sur son histoire s'avère souvent bénéfique et constructif. Car l'histoire personnelle est un trajet et le projet est un trajet orienté (Boutinet, 1989). « Lier ainsi le projet à l'histoire personnelle c'est mettre le sujet dans une situation d'apprentissage permanent, c'est le forcer à tirer pour le futur le meilleur de son histoire personnelle, c'est-à-dire non pas le plus visible, mais au contraire le plus inédit » (Boutinet, 1989 : 166). L'inédit étant pris ici au sens de ce qui est désiré, mais est resté inexploité à l'intérieur d'un itinéraire. D'où la nécessité de faire un travail sur son histoire afin de laisser remonter ces éléments refoulés qui vont amener une prise de conscience, favoriser une appropriation de son passé et ainsi consolider les fondations personnelles d'un nouveau projet. Pour ce, il convient de procéder à la révision et à l'évaluation de ses acquis, voir ce qui est déjà là et qui peut être poursuivi, réutilisé ou reconverti.

Ce travail d'exploration et de reconnaissance, une fois achevé, permet d'exploiter ce qui est resté en jachère et même d'inventorier de nouvelles pistes. Cependant, comme le souligne A. Laine : « Pour pouvoir se mettre en projet, il faut au moins pouvoir se reconnaître la capacité à infléchir le cours de sa vie » (1998 : 235). Il y faut cette capacité à être sujet, à détenir une certaine maîtrise de sa situation et ce, malgré les déterminations et les contraintes extérieures. Cette élaboration de projet doit tout de même s'inscrire dans le temps présent, mais sans perdre de vue ce qui n'est pas actuel et permet de jeter un regard en arrière et aussi en avant, cela tout en évaluant les disponibilités d'aujourd'hui et en considérant les possibles.

Enfin, les meilleures dispositions doivent être mises en œuvre pour assurer la concrétisation du projet de vie reformulé, qu'il ne demeure pas au stade de projet, mais qu'il parvienne à l'actualisation. Tel est ici le sens de « re-traiter sa vie ». D'aucuns y arrivent par eux-mêmes à l'intérieur d'un travail d'élaboration et d'intégration des expériences anciennes et actuelles avec ce qu'elles comportent d'aspects décevants ou satisfaisants. Ce débroussaillage, tout en faisant ressortir la trame de son histoire, autorise enfin à exprimer le « désiré » resté bloqué dans des zones plus difficilement accessibles au conscient. D'autres, par contre, auront besoin d'une aide plus soutenue

pour accomplir ce travail d'appropriation de soi. Sous ce rapport, une démarche d'histoires de vie en groupe sur le thème « re-traiter sa vie » peut être précieuse pour la mise au jour de coins d'ombre qui, une fois dévoilés pourront être exploités.

lumercier@globetrotter.net

Références bibliographiques

BOUTINET, Jean-Pierre, *L'immaturité de la vie adulte*, Paris, Presses universitaires de France, 1998.

BOUTINET, Jean-Pierre, « La temporalité. Histoire et projet », G. Pineau et G. Jobert, dir., *Histoires de vie. Approches multidisciplinaires*, Paris, L'Harmattan, 1989 : 157-172.

GAULLIER, Xavier, *La deuxième carrière. Âges, emplois, retraites*, Paris, Seuil, 1988.

JAQUES, Elliot, « Mort et crise du milieu de la vie », D. Anzieu et R. Kaës, dir., *Psychanalyse et génie créateur*, Paris, Dunod, 1974 : 238-260.

LAINÉ, Alex, *Faire de sa vie une histoire*, Paris, Desclée de Brouwer, 1998.

LEMIEUX, D. et L. Mercier, « L'articulation travail-maternité : histoire d'une transition à travers des récits de vie », R. B. Dandurand et F. Descarries, dir., *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*, Québec, IQRC, 1992 : 103-128.

MERCIER, Lucie, *À la retraite, re-traiter sa vie*, Montréal, Éditions de L'Homme, 2000.

MERCIER, Lucie, « Le quotidien et le partage des tâches », D. Lemieux, dir., *Familles d'aujourd'hui*, Québec, IQRC, 1990 : 143-156.

L'ART DE RÉAMÉNAGER SON IDENTITÉ : VIVRE L'ÂGE DE LA MATURITÉ COMME UN PROJET DE VIE

Gaétane Payeur, M. P.S., andragogue, Université du Québec à Hull

« *L'important, ce n'est pas ce que l'on a fait de nous, mais ce que nous faisons nous-mêmes de ce que l'on a fait de nous.* »

- Jean-Paul Sartre

« *// n'est jamais trop tard pour se donner une enfance heureuse.* »

- Jane R. Préfat.

Les perspectives sur les âges de la vie et les expériences qui leur sont propres ont changé. Le mûrissement des femmes a pris de nouveaux visages. Le contexte et la conscience des femmes s'est transformé. Leur longévité s'est accrue, leur état de santé s'est amélioré, leurs styles de vie se sont diversifiés. Le milieu de la vie s'est ainsi déplacé. La durée moyenne de vie des femmes est actuellement de 78,8 ans ; on prévoyait qu'elle serait de 83,6 ans dans 50 ans, mais il semble que la progression sera plus rapide. On vivra donc de plus en plus jusqu'à cent ans dans un avenir rapproché sans être nécessairement malade ou inactive socialement.

Nous sommes actuellement au cœur de cette mutation, nous commençons à vivre notre maturité différemment, comme un nouveau projet de vie. Cela est très prometteur, d'autant plus que, fait inédit en Amérique du Nord, les femmes ménopausées n'ont jamais été si nombreuses. Il s'agit d'une masse critique de plusieurs millions de citoyennes dont une proportion importante a travaillé à se fabriquer une identité personnelle et professionnelle, et aborde consciencieusement leur âge, leur apparence, leur santé, leurs relations et leur façon de vivre.

Un regard neuf

Entrer dans la cinquantaine, c'est pour une femme, qu'elle le veuille ou non, un événement. Souvent on en a la hantise, on s'y prépare mentalement et émotivement, et on célèbre ce passage, idéalement, entourée d'amies qui en ont l'expérience, comme si on avait besoin d'un coup de pouce pour entreprendre cette nouvelle phase de notre vie. Dans la société d'hier, atteindre cinquante ans représentait une sorte d'épreuve, une période de sentiments dépressifs sinon de renoncement à une vie pleine, celle-ci étant plus ou moins synonyme de jeunesse. Les messages traditionnels étaient clairs : si la femme - celle qu'on aimait - était jeune, séductrice, naïve, fragile et impuissante, puis était la mère qui s'occupait des enfants, de son mari et de la maisonnée, la femme terminant la quarantaine... n'était plus jeune, ni naïve, ni fragile, ni impuissante et son maternage était pratiquement fini. Jusqu'à récemment, passer le cap de la cinquantaine c'était soudainement reconnaître un vieillissement

et l'amorce d'une série de pertes dont la ménopause était la première. C'était le temps de se préparer à une certaine marginalité, celle d'une femme qui n'est plus désirable et intéressante. Heureusement, certaines femmes ont su alors reprendre possession d'une liberté depuis longtemps accaparée par l'entourage, et prendre le temps de « se » rattraper. Les temps ont changé, les femmes se sont transformées.

L'intérêt de cette période de la maturation des femmes a longtemps été mal compris. On reconnaît encore aujourd'hui qu'à cinquante ans certaines parties de notre anatomie s'affaissent et se ramollissent bien un peu, on sait que l'on grisonne même si cela ne paraît plus ! D'ailleurs deux auteures françaises nous le rappellent « c'est la déglingue ! ». Le ton est toutefois humoristique. Heureusement, sinon on a peur de vieillir comme de la peste, on se met à croire que l'important après 45 ans, c'est de maigrir, rester jeune, essayer toutes les crèmes antirides, chercher un nouveau prince charmant. Il est vrai que la jeunesse reste encore survalorisée, que bien des femmes se voient encore remplacées par des plus jeunes, se retrouvent seules et la plupart du temps avec de revenus moindres que ceux des hommes. Face à cela plusieurs femmes ont déconstruit plusieurs mythes, dont celui qu'être féminine c'est être perpétuellement séductrice et nourricière. La société le sait-elle ? On peut penser qu'elle aurait tout intérêt à rendre visible la nouvelle féminité de la cinquantaine d'aujourd'hui.

Il est vrai aussi que les femmes ont fort longtemps été insécurisées, intimidées et violentées par le mâle dominant, ses cultures et ses religions, et cela même encore aujourd'hui. Certaines d'entre nous se sont paralysées dans un rôle de martyre qu'il n'est pas facile de quitter. Heureusement, le vent tourne ! On apprend à changer de vie, à se voir plus justement, à se respecter, à s'aimer entre deux âges, à apprécier le temps de se vivre. Les femmes matures savent que leur force vient de leur expérience accumulée, de leur connaissance de soi et des autres, de leur capacité de compassion pour la vulnérabilité et l'unicité de chaque enfant de la Terre.

Réaménager son identité

Les femmes du milieu de la vie occupent actuellement une bonne part du chantier de la « croissance personnelle ». Après avoir entrepris de déconstruire leurs identités enrôlées, les étiquettes et les carcans dont les sciences et la société patriarcales les ont affublées, elles s'affairent à se ressentir, se choisir, se nommer, se dire, se distinguer, s'assumer, s'affirmer, s'orienter, se positionner, se laisser être. Face à une image désuète de la cinquantaine qui n'a pas encore totalement disparue, elles refusent d'être définies de l'extérieur, elles estiment que leur âge ne doit plus être soumis à des normes arbitraires et réductrices.

Vivre à partir de soi, et non pour plaire aux autres, est un gage de santé physique et mentale, et on a besoin de toute notre vie pour s'apprendre et devenir ce que l'on est appelé à être. L'identité personnelle est un processus continu. Pour les femmes au milieu de la vie, le réaménagement de son identité consiste d'abord à apprendre à se

réconcilier avec son étape de vie, à accepter son corps qui n'est plus jeune, dont l'apparence change et le fonctionnement requiert de nouvelles attentions. Il s'agit également d'un processus de libération des impératifs, de retrouvailles de ses goûts et de ses talents, d'adhésion à soi, de valorisation et d'approfondissement de ce que l'on est, de ce que l'on veut et rêve d'être et d'accomplir. Il s'accompagne d'un devoir de visibilité et d'implication. En effet, le nouvel art de vivre au féminin de 45 à 65 ne justifie aucune mise au rancart de la société. Les femmes ont beaucoup à offrir et tout ce travail sur soi, inédit, permet de comprendre, et de démontrer, que hors des rôles stagnants on ne se sent pas nécessairement disloquées et dépressives. Au contraire, il y a dans ce parcours intérieur la mise à jour d'une vitalité calme et rassurante.

Par ailleurs, il ne suffit pas de se déprogrammer. Apprendre à vivre autrement, à modifier son rythme et son rapport au temps devient d'autant plus important que le danger de la reprogrammation est aujourd'hui bien réel dans le contexte postmoderne des technologies relationnelles et informationnelles. En effet, on s'inquiète aujourd'hui du phénomène de la saturation des identités. Nos vies sont devenues surprogrammées, tellement envahis, bousculées et congestionnées que l'on parle de « conditions de vie multiphréniques ». En effet, le risque est de se diviser en miettes face à tant d'opportunités et de nécessités, face aux investissements de soi multiples pour actualiser le plus de potentialités possibles. Par où commencer ? Que choisir ? Comment fixer ses priorités ? On risque la cacophonie intérieure face à autant de choix possibles contradictoires. On risque la crise d'identité permanente. Pour éviter de perdre sa tête, son cœur, son âme ; pour ne pas devenir un simple assemblage des uns et des autres, il convient d'apprendre à s'orienter et se poser vite et bien, à savoir arrimer émotions et raison, vie personnelle et publique, solitude et relations, vision et action, rêves et réalité, présent et futur. L'art de savoir être habité par le monde, par tous les mondes de ce monde, appelle l'art de refaire et de renforcer son identité de façon continue et de toujours de repositionner.

Intensifier son goût de vivre

Dans notre contexte démographique, le vieillissement est un thème de l'actualité. Prendre de l'âge devient un nouvel objet d'intérêt, d'inquiétude, d'études et de découvertes. Il évoque la retraite, un changement de vie ; il prédit une forme de reconversion de ses activités sinon une reconversion à soi. En fait, prendre de l'âge, c'est l'affaire de toute une vie... à inventer C'est plusieurs fois tout au long de notre parcours que nous sommes convoquées à une nouvelle vie. Vieillit-on comme l'on a vécu ? On pense aujourd'hui que l'on peut refaire sa vie à tout âge ! Et quand commence-t-on à être mature ? Entre la jeunesse et la vieillesse, ou plus exactement la jeune vieillesse, elle-même suivie de la vieille vieillesse ! À quoi bon ? Le milieu de sa vie est certainement l'âge de profiter de ses acquis et d'intensifier son goût de vivre.

On peut se sentir vieux ou vieille à vingt ans... On se sent alors fatiguée, déprimée, sans énergie, sans appartenance, sans projet, sans amour. On ne se sent plus jeune quand on se désintéresse de la vie, quand on est pris dans des malaises physique, émotionnels ou spirituels. Alors que mûrir est naturel, se sentir vieux ou vieille est le signe d'une difficulté d'intégration à la vie, d'une misère à se vivre. Passer le cap de la maturité et se sentir jeune, c'est le plaisir d'être vivant, de se reconnaître comme expérimenté, comme membre d'une groupe, d'une famille, d'une société. C'est avoir le goût de vivre, s'inventer des raisons de continuer. Il faut consentir, encore, toujours, à apprendre à vivre. Même si les attitudes et les habiletés fondamentales requises pour réussir sa vie restent identiques pendant toute la vie adulte, on a besoin de tous les âges de sa vie pour arriver à les pratiquer avec aisance.

Les saisons de la vie

Les cycles saisonniers jalonnent notre vie, ils nous offrent du temps pour l'appropriation, l'intégration et l'expansion de l'humanité en nous. Le temps de sa vie est celui dont on a besoin pour créer sa propre humanité et réaliser sa mission. Convient-il de valoriser une saison plus que l'autre ? L'enfance, l'adolescence et la jeunesse sont-elles plus faciles que la maturation ? L'été est-il plus prometteur que l'hiver ? Nous valorisons aujourd'hui la diversité. Nous avons chez nous le privilège d'expérimenter quatre saisons très différentes, chacune avec ses plaisirs, ses inconforts, ses défis, ses transformations et ses promesses. Elles nous permettent de vivre tous les cycles de la nature. Cette expérience nous guide dans le déroulement de notre existence. Le passage et le retour des saisons invitent à vivre pleinement et à se dépasser. L'évolution des saisons nous aide à trouver un équilibre dans notre trajectoire, à savoir nous réaligner périodiquement.

Plus profondément, les cycles cosmiques et historiques nous rassurent. Ils nous offrent du temps ! Ils nous invitent à notre propre création, à celle de notre collectivité, des civilisations, de l'humanité. De saison en saison, d'année en année, alors que tout renaît dans la nature, les terriennes vont de naissance en naissance. Les saisons nous parlent des rythmes de notre âme. Apprendre à les accueillir et à les comprendre nous amène à nous connaître et à nous accomplir. Les saisons nous révèlent aussi des aspects de notre être. Elles nous incitent à prendre nos élans, à revisiter les grandes étapes de notre vie, à remodeler et figoler notre enfance, notre jeunesse, notre âge adulte, notre maturité et notre vieillesse.

Chaque saison, on le sait, est le symbole d'un passage de vie, en plus d'en être la répétition. Chaque saison représente chacun de nos âges : fillette, fille, sœur, amante, mère, sage-femme, amazone, grand-mère, matriarche, prêtresse, sorcière, femme sage. Depuis des millénaires, pour chaque femme, le printemps, l'été, l'automne et l'hiver sont les moments de réactiver chacune de ses avancées, d'approfondir et de réajuster sa progression : innocence, confiance, expérimentation, conscience, individualisation, devoir, amitié, amour, décision, engagement, maternité, éducation, progression, guérison, réorientation, puissance, autonomie,

liberté, célébration, don, sagesse. De saison en saison ainsi la vie passe... et nous inspire. Les événements nous proposent des expériences à vivre, à rattraper, à revivre différemment. On invente ses rêves, ses buts, sa trajectoire. On a le courage des transitions, le plaisir des mutations. Sans relâche nous voyageons dans la Roue de la Vie des femmes.

L'automne au féminin

L'automne est une période de passage et de migrations. Tantôt on célèbre ses couleurs, tantôt on déplore sa grisaille ! On peut apprendre à aimer cette saison, à découvrir les vertus de son allure plus calme, de son invitation à la réflexion, à la prudence, à laisser-aller. Rien n'y fera, les feuilles tomberont, l'ombre gagnera du terrain, bon nombre d'oiseaux nous quitteront et il faudra mettre à l'abri les jeunes arbustes pour les protéger des intempéries. On rentrera progressivement chez soi pour se réchauffer, retrouver son propre rythme, repenser la trame de sa vie et réanimer ses impulsions créatrices. On consent à s'intérioriser pour se transformer.

L'automne de notre vie de femme est marqué par l'ambivalence : la nostalgie et l'espoir, l'éternelle jeunesse et la maturité, le divertissement et l'introspection, le retrait et l'élan, le repos et l'action. Le milieu de la vie est l'occasion d'une transition et d'une mutation. Il faut parfois vivre une crise où il devient nécessaire de régler son passé, se réparer, se récupérer pour développer une nouvelle conscience et modifier sa relation aux événements.¹ L'âge de la maturité est en effet un temps précieux. Il permet de clarifier, d'approfondir et d'intégrer son expérience. La maturité est aussi le temps de récolter ce qu'on a semé, pour le meilleur ou pour le pire... soit pour mettre à l'œuvre et célébrer sa puissance intérieure, soit pour apprendre à travailler sur soi, se redécouvrir et se repositionner sur la Roue de la Vie. En effet, si on a quitté ou raté une roue, si on l'a bloquée ou si on s'y est abîmée, ou qu'elle a tourné à l'envers, l'automne de sa vie incite à se reprendre pour poursuivre sa trajectoire. Les grands-mères d'aujourd'hui font peau neuve.

Le pari de recréer sa vie

Quel que soit le style de vie que l'on adopte progressivement à l'âge de la maturité, cette phase invite donc à une transformation personnelle. Il y a souvent des difficultés psychologiques non résolues ou de rattrapage à faire dans certaines dimensions de sa vie. C'est l'occasion d'approfondir la connaissance de soi et de raffiner ses capacités relationnelles. On peut en profiter pour renforcer ses ancrages et ses appartenances, renouer de façon consciente avec sa communauté, ses traditions, sa culture. Le fait de commencer à ralentir son rythme de vie incite à prêter davantage attention à soi, aux autres, au monde extérieur. On peut améliorer la qualité de sa présence à la nature et à son environnement.

Quel que soit le type de retraite que l'on choisira, on devra s'ajuster à une énergie différente, assurer le maintien de son estime de soi, établir un réseau de relations nourricières et repenser le sens de sa vie. Il devient opportun de faire taire les ressentiments et de cultiver un esprit positif et flexible. On a tout intérêt à choisir de se laisser habiter par l'amour que l'on reçoit et que l'on donne. Cela facilite le dépassement de ses inquiétudes. Donner de l'importance à ses rêves, ses désirs et ses passions, nourrir sa foi et sa gratitude en la Déesse Mère, ce sont là des gestes intérieurs nourriciers et porteurs de vie.

La meilleure façon de contrer les inconforts de la cinquantaine et de la soixantaine, c'est de cultiver ses ressources intérieures, de rester intrépide, de continuer d'apprendre et d'entreprendre, selon son rythme. Cela exige une certaine hygiène de vie, une discipline, une confiance dans le futur. Il s'agit moins d'attendre que de faire arriver les événements pour fabriquer sa vie. On ne peut échapper à la nécessité de structurer et diversifier son temps : un temps créatif pour soi, un temps avec et pour les autres. Il faut peut-être réapprendre à habiter les diverses formes du temps personnel. Le retrait, la passivité et l'invisibilité ne sont guère avantageux. Ils génèrent l'ennui, l'appauvrissement mental et émotionnel. La récréation de sa vie repose essentiellement sur la capacité de tourner des pages et de renouveler ses élans et ses intérêts.

Retrouver son intuition

La métamorphose personnelle des femmes de l'automne prend de plus en plus l'allure d'une quête de soi, de sa nature profonde, de son génie propre. Il s'agit de retrouver son savoir instinctif et ainsi, refaire ses forces et contribuer à une humanité en santé. La sagesse féminine valorise les vibrations du corps émotionnel, elle éprouve de la compassion pour la vulnérabilité et de l'émerveillement pour l'unicité de chaque personne. Retrouver cette sensibilité à la vie réelle amène les femmes à éprouver un nouvel attrait pour le « sauvage ». Elles ont le goût de s'éclater, elles ont faim d'intensité et de liberté.

Trop longtemps domestiquées et retenues, coupées d'elles-mêmes, de leur force créatrice et de leur inspiration, plusieurs femmes prennent conscience qu'elles s'ennuient, qu'elles ont passé une partie de leur vie avec le sentiment soit de faire trop ou pas assez, soit de ne pas agir selon leur désir, soit qu'une vie différente aurait été mieux. D'autres sont toujours trop fatiguées, non de cette saine fatigue des tâches satisfaisantes et source de création et de dépassement mais de cette lassitude psychique d'une vie contrainte et d'amours étriquées. Ces femmes ressentent avec inquiétude leur vitalité faiblissante, leur manque d'orientation dans la vie. Elles sont en quête de leur passion et de leur poésie.

Retrouver son instinct et réintégrer son intuition, c'est recommencer à être branchée sur soi, avoir accès à tous ses savoirs nécessaires pour vivre. C'est savoir voir loin, tout entendre. Ce n'est pas, comme on nous l'a fait croire, vivre de façon

inconsidérée. Ce n'est pas se défaire de son humanité. Au contraire. C'est retrouver son âme, son souffle, son élan, sa capacité d'inventer sa vie et son monde. C'est retrouver ses sens aiguisés, sa spontanéité, son esprit ludique, son sens d'appartenance, sa capacité d'attachement et de sollicitude, sa vaillance. Comme une louve¹⁴.

Ces retrouvailles sont le résultat d'un processus initiatique souvent favorisé à l'âge de la maturité. En effet, pour faire ressusciter la femme sauvage en soi, il faut se décider à se distancer de son quotidien et de sa routine, oser aller en forêt, explorer le terrain, affronter les ombres et traverser l'obscurité. C'est la voie de la transformation : oser descendre à l'intérieur de soi, voir les dessous de son histoire et de son présent afin d'y cerner ses patterns limitatifs, de se réconcilier avec son héritage émotionnel et de réaménager son identité. Ce parcours permet de vivre consciemment et selon ses talents, et de célébrer son intensité.

Apprécier ses privilèges

Les filles du « *babyboom* » sont bien conscientes qu'elles ont tout mené de front. De nombreuses « *superwomen* » se retrouvent fatiguées certes, mais munies d'une expérience considérable, d'une conscience critique aussi par rapport aux règles traditionnelles d'organisation de la vie personnelle, familiale, sociale et de la vie au travail. Ces femmes autonomes, habituées à s'appuyer sur leurs propres ressources, à partager les responsabilités, à coopérer, à élaborer et réaliser leurs projets, abordent le deuxième versant de leur vie en pleine possession d'une maturité qui offre des atouts inédits. La mutation du milieu de la vie pourrait bien, à mon avis, inviter les femmes à un voyage de plaisirs !

En effet, nos privilèges sont délectables : savoir que l'on se connaît, profiter de sa force et de sa compétence, exprimer ses différences et vivre ses fantaisies sans attendre l'approbation d'autrui, profiter d'une flexibilité intérieure acquise sous la pression des contrariétés de la vie, respecter ses préférences, voilà autant de plaisirs largement convoités pendant les premières décades de la vie des femmes. Le droit devenu pleinement conscient d'affirmer et de réaliser leurs désirs, leurs goûts, leurs idées, leurs plans, conduit les femmes matures à être plus sélectives dans leurs amitiés et leurs amours, à développer une attitude plus sereine à l'égard du travail, à créer de nouveaux liens avec la nature et les choses. À la maturité, on jouit d'une capacité de vision plus globale et à plus long terme, ce qui incite à des engagements de qualité dans des causes humanitaires et politiques. Et paradoxalement, l'assurance de soi permet un choix accru d'activités gratuites, juste pour le plaisir et la satisfaction. La conscience approfondie du temps qui file permet de savourer ce qu'il nous offre, à chaque présent.

Qui oserait croire que les amours de maturité ont à envier aux amours de jeunesse ! La permanence, au fil des années, de certaines amitiés, quoi de plus précieux ! Que dire des moments de grâce lorsque s'établit une connivence immédiate entre des

femmes d'expérience, dynamiques et lucides, habiles dans l'expression de soi ! Et il y a le privilège de savoir rire élégamment de soi et des situations tantôt misérables tantôt absurdes de la vie. L'humour s'apprend et bien des femmes ont su l'apprendre.

La liberté que nous prendrons d'être des privilégiées sera particulièrement attrayante si, pour nous femmes dans la cinquantaine, il devient essentiel de faire une place nette à notre bien-être, dans toutes ses dimensions : le temps de souffler et de se détendre, de s'occuper de soi et de sa santé, d'échanger, de se réserver des activités où on se ressource, où l'effort devient un plaisir. Il s'agit, cette fois dans l'histoire, pour les femmes de la maturité, de faire le choix d'une vie saine et agréable. Il s'agit de se donner la reconnaissance de sa propre sagesse et de sa puissance, et d'en jouir. L'apprentissage à la célébration de soi et de ses acquis fait encore partie du mouvement des femmes !

Développer une conscience universelle

Autant il importe de se nourrir dans des relations affectives satisfaisantes, autant il importe de développer sa capacité d'être seul, c'est-à-dire d'être avec soi, d'entrer en contact avec sa dimension émotionnelle et spirituelle. Il devient nécessaire de ressentir ses parentés profondes avec l'Humanité, la Terre Mère, l'Univers. Il convient de puiser aux forces de la nature, d'en célébrer la beauté, de vibrer aux diverses formes artistiques. De même, il importe de continuer à rester active intellectuellement, de rester informée, d'être attentive aux grands débats actuels et de s'ouvrir à des idées et des visions nouvelles.

Il se peut que l'on ait toujours vécu dans l'action, en dehors de soi, pour et par le monde extérieur. Il faut alors changer sa **lentille**, se recentrer sur ses impressions, ses besoins, ses valeurs, ses élans, pour les accueillir, s'en responsabiliser et s'en occuper. Avoir une vie pleine à l'âge de la retraite, c'est d'abord être engagée dans un processus intérieur de connexion à soi et au monde, c'est retrouver et renforcer sa propre authenticité humaine et terrienne. Ainsi, faire de l'espace à l'intérieur de soi et établir le calme en soi deviennent des atouts majeurs. Apprendre à écouter le silence en se réservant des moments de pause solitaire, de promenades et de méditation dans la nature, cela permet de s'approprier à ses pensées spontanées, à la voix de son intuition, à la guidance de son âme. On peut cesser de résister à l'irrationnel et oser s'aventurer dans le territoire de l'inconnu spirituel. On peut devenir un canal créatif de l'Intelligence universelle. On développe alors une nouvelle conscience, une nouvelle sensibilité aux coïncidences dans notre vie, une nouvelle capacité de créer le sens de sa vie et de sa contribution au monde.

Vivre au présent

Est-ce possible ? Au milieu de sa vie, il est nécessaire de planifier son mode de vie, de prévoir ses ressources financières, d'entrevoir le type de relations que l'on souhaite

entretenir et d'orienter ses activités selon ses priorités. Il serait par ailleurs malheureux de nourrir une peur exagérée du futur : peurs de la maladie, de la mort, de la solitude, de la pauvreté. On ne peut que prendre les meilleurs moyens de se sécuriser puis accepter de se contenter et de faire avec les limites incontournables. La peur de la souffrance est souvent plus grande que la souffrance elle-même. Mieux vaut savoir être combative et recourir à de l'aide si nécessaire. Vivre au présent consiste à donner sens et importance à chaque moment, à chaque jour de sa vie. La clé de la sérénité est d'apprendre à accueillir le présent dans ce qu'il a de trivial, d'ordinaire ou d'exaltant. Vivre au présent ce n'est pas se contenter de la routine quotidienne, ce n'est pas subir le poids du destin. Le quotidien, on doit « faire avec » lui : l'accepter, ou le créer ou créer à partir de lui. On doit y déceler des possibilités, les sélectionner et les rassembler.

Le présent vécu est participatif. Il passe mais permet de créer quelque chose qui dure. On y fabrique de la continuité, un fil conducteur. Il est le lieu d'un élan, d'une passion, d'une tension stimulante, d'un équilibre fragile, d'un mouvement, d'un imprévu, d'une harmonie dynamique. Le présent nous est offert pour que l'on puisse se poser et prendre position face à soi, à la fois spontanément et consciemment. Vivre son présent, c'est exercer son pouvoir de se choisir. C'est créer sa vie au lieu de s'y soumettre. Il convient de pratiquer son quotidien au lieu de le subir ou d'y résister. Cela revient à exercer sa capacité de consensus et de mise en projet. C'est s'affirmer et s'orienter. Ce geste intérieur et éminemment personnel nous donne un présent significatif et intéressant. Il vaut certainement mieux orchestrer son ballet quotidien que simplement vivre en espérant on ne sait trop quoi, en s'agitant, papillonnant, potinant, commérant, magasinant... virevoltant comme un derviche tourneur sans âme !

On ne peut avoir une vie de qualité sans s'impliquer personnellement. Il faut risquer des choix, des défis, des transactions, des échanges, des rencontres, des jonctions. Il faut savoir donner, recevoir, demander et refuser si l'on veut établir des relations saines. Tout cela est le meilleur antidote à l'angoisse du vieillissement et de la mort. Vivre au présent permet de s'enraciner, d'avoir une prise sur sa réalité et son avenir.

Exercer un leadership pacificateur

Il y a le danger en avançant en âge de s'isoler, de se refermer et de perdre le désir. Ce danger existe en réalité à tout âge. Nous sommes pourtant des êtres de relations. On a besoin des autres pour s'affirmer, s'exprimer, se réaliser. On a besoin des autres pour maintenir le sentiment de son importance et de sa dignité personnelle. Le moi isolé n'existe pas. Nous ne sommes séparés ni de personne ni de rien du tout. L'indépendance est une illusion. Nous sommes tous fondamentalement interdépendants dans notre être, pour notre subsistance et notre réalisation personnelle. Même si nous oscillons entre communiquer et nous retirer, entre nous rapprocher et nous éloigner des autres, il reste que la loyauté humaine demeure une nécessité. Échanger avec les autres permet de dépasser ses limites individuelles. Au-

delà de la compétition et de l'exploitation, il est urgent de rétablir la coopération, l'entraide et l'harmonie. Nous pouvons y contribuer.

Nous n'avons plus le choix, nous devons non seulement nous apprivoiser à la différence des races et des cultures mais contribuer à leur survivance. Nous commençons à peine à nous éduquer à la paix, à des rapports égalitaires et écologiques. Peut-on nourrir l'espoir que l'accroissement du nombre des personnes mûres en Occident fera une différence à l'échelle planétaire ? L'âge de la maturité permet d'approfondir sa condition humaine, de faire la paix avec soi, de développer son sentiment de compassion et de se consacrer à ce qui compte vraiment dans une vie. La contribution des jeunes aînés à une humanité en santé représente un espoir. Le mouvement de croissance personnelle en particulier chez les femmes nous permet de penser que les humains des prochaines générations seront plus sains, plus conscients et responsables d'eux-mêmes, de leurs relations, de leurs devoirs envers la collectivité humaine. L'ère des existences cloisonnées est terminée. L'éducation à la paix est à l'agenda de tous et toutes. D'ailleurs, face au temps qui s'accroît, le vœu le plus cher n'est-il pas de poursuivre sa trajectoire et son engagement en bonne compagnie et dans la sérénité ? Notre maturité nous invite à donner le ton, à exercer un leadership pacificateur et transformatif.

Se laisser inspirer

Les femmes du milieu de la vie au troisième millénaire s'approprient à la nouvelle longévité humaine, tout en étant consciente de l'incertitude du futur de l'humanité. On estime que l'esprit féminin est devenu essentiel à la survie humaine. On constate heureusement que les femmes sont largement majoritaires au sein des groupes qui sont à la recherche d'une simplicité et d'une spiritualité inspirées de la nature et qui veulent faire contrepoids à une société essentiellement organisée autour de la maximisation des profits d'une minorité. Notre engagement et notre action de femmes expérimentées et lucides permet d'espérer une société plus juste et plus humaine. Nous devons pour cela savoir nous ressourcer et nous laisser guider par la Sagesse ancestrale de nos Mères.

Trois archétypes inspirent le féminin automnal et nous le font vraiment aimer. Ce sont trois figures puissantes et vénérées.

L'amazone : cette femme s'est retrouvée elle-même et réexpérimente sa liberté comme avant d'être mère. Sortie de la dépendance des jugements d'autrui, douée d'esprit critique, elle s'élabore une nouvelle conscience de soi et cultive une vision élargie. Elle aime se donner du temps pour elle-même, déployer ses ailes, s'auto-diriger et explorer des horizons inconnus. Elle ose. Elle s'engage. Elle devient profondément solidaire, agente de changement. Elle voit de plus en plus clair en avant. L'amazone et une initiatrice.

La matriache : cette femme sait se sécuriser de l'intérieur et se ressourcer. Elle inspire confiance. On recherche son impact car ses paroles et son action s'appuient sur une capacité réelle de discernement et sur des croyances éprouvées. Elle démontre des préoccupations communautaires et un sens de l'universel. Elle jouit d'une grande influence. La matriarche est une inspiratrice, elle fait office de leader et de guide.

La prêtresse : cette femme est apte à saisir les aspects transpersonnels de son expérience. À travers le passage de la ménopause, elle a appris à percevoir le sens caché des situations et des choses. Elle capte le fil de l'existence, elle aide à l'exprimer et à l'intégrer. Douée d'*insight*, sensible à l'illumination, elle génère la grâce et le sentiment de plénitude. Cette femme s'affaire à l'étude des voies intérieures et au soin de l'âme. Sa transparence fait d'elle une rassembleuse, une guide au service de celles qui veulent progresser au plan spirituel. Elle est également une célébrante pour qui la réinsertion des symboles dans notre existence, l'utilisation des rituels et des cérémonies facilitent l'ancrage personnel et collectif des terriennes que nous apprenons à devenir.

Nous pouvons conclure en rappelant avec confiance que le temps des femmes est venu. Le passage de la cinquantaine marque l'équilibre en soi des énergies Yin et Yang et est l'occasion de manifester cette nouvelle puissance au monde. Des millions de femmes se retrouvent maintenant en position de réaffirmer unanimement le caractère sacré de la vie et de la paix. Le mouvement des femmes bénéficiera de plus en plus de leur énergie et de leur vision dans la promotion des valeurs du respect, du soin, de la guérison, de la préservation, de la compassion, de l'interdépendance, de la tolérance et de la sérénité pour les générations futures.

Références

Lemoine-Darthois, R., E. Weissman, Elles croyaient qu'elles ne vieilliraient jamais. Paris, Albin Michel, 2000.

Troll, L. E., J. Israël, K. Israël, Looking Ahead, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1977

Jacobs, R. H., Life After Youth. Female 40. What's Next?. Boston, Beacon, 1979

Walker, B. G., The Crone. Woman of Age, Wisdom and Power. San Francisco, Harper, 1985

Pearson, C. S., Le héros intérieur, Boucherville, De Mortagne, 1992

Lawrence, M., Maguire, éd. Psychotherapy with Woman, New York, Routledge, 1999

Gerger, K. J., The Saturated Self. Dilemmas of Identity in Contemporary Life, New York, Basic books, 1991

Lynch, J. Vivre au-delà de ses limites. Walpole, New Hampshire, Stillpoint, 1998

Roussard, M. *La roue des âges*. Courtry, Christian de Bartillat, 1995

Préfat, J. R., Coming to Age. The Croning Years and Late-Life Transformation, Toronto, Inner City, 1994

Davis, E., C. Leonard, The Women's Wheel of Life, New York, Penguin, Viking Arkana, 1996

Schreiber, J.L., Le nouvel art du temps, Paris, Albin Michel, 1999

Payeur, G., «*S'initier à la femme sauvage en soi*» dans Cheminement, Vol. 3., No. 1. Automne 1999

Pinkola Estes, Q.C., Femmes qui courent avec les loups, Paris, Grasset, 1995

Davis, E., C. Léonard, op. cit.

Borysenko, J. A Woman's Book of Life. New York, Riverhead, 1998

CONSTATS

D'une part, les termes maturité, mitan, transition ont soulevé bien des inquiétudes : les femmes au mitan de leur vie seraient à l'automne de la vie et cette saison laisse la place à deux connotations : les belles couleurs vives mais aussi la grisaille.

Les participantes ont associé ces termes aux incertitudes d'une époque où l'on perd l'autonomie financière tout en ayant encore la force de travailler. Les participantes ont manifesté leur peur d'une retraite sans argent. La pauvreté a un sexe a-t-on souligné. Les inquiétudes concernant la misère, la maladie, la solitude, le vieillissement, l'épuisement se sont exprimées dans tous les ateliers. De même, la certitude qu'il faut se réveiller tout de suite, ne pas attendre d'être à la retraite pour se préparer à envisager de manière positive et active les prochaines étapes de la vie. Si elles sentent leurs forces diminuer, les participantes savent aussi qu'elles sont maîtresses d'elles-mêmes et qu'elles peuvent faire valoir leurs opinions.

Les participantes ont évoqué des dangers liés à cette phase de transition : le danger de banaliser la vieillesse, de faire comme si elle n'existait pas. Elles ont parlé du danger d'activisme, qui présente le risque de seulement meubler le temps, de se donner des activités, des occupations de manière à masquer le temps vide socialement. Parallèlement, elles ont évoqué le danger de se replier sur soi, le refus d'agir sur sa propre vie. Elles ont rejeté l'idéologie du rendement, de la performance, du temps rentable et ont affirmé leur préférence pour une culture du temps choisi, du savoir être qui permettrait aux femmes de se sentir davantage reconnues.

L'individualisation poussée de nos sociétés, le manque de projet de société soulève des questions, en particulier, les participantes se sont demandé : « comment veut-on que l'on vieillisse au Québec » ? Cette question est passée sous silence par les pouvoirs publics et les institutions. Cette oblitération crée des inquiétudes très grandes dans la population en général et chez les participantes en particulier.

La discussion dans les ateliers a porté sur la terminologie employée, telle que transition ou maturité. Ces termes sont connotés négativement dans la vie courante. C'est pourquoi, quelques participantes auraient aimé que l'on trouve un terme satisfaisant pour qualifier cette période. En s'inspirant du terme, adolescence (d'utilisation récente dans les sociétés) pour rendre compte d'un phénomène nouveau, elles aimeraient trouver un terme satisfaisant pour qualifier cette étape de la vie. L'association avec le terme adolescence a permis de se rendre compte qu'il s'agissait de deux phases marquées par le manque d'autonomie financière et le manque de reconnaissance des capacités de l'individu.

Enfin, la réflexion des participantes a permis de se rendre compte que cette étape est un moment où l'on doit penser à laisser sa place. Affirmer sa place tout en laissant la place. La place des femmes au mitan de la vie ne leur est pas due, il faut la négocier en accord avec les autres composantes de la société, en particulier avec les jeunes.

D'autre part, l'expression des inquiétudes s'est accompagnée de l'affirmation des forces qui permettent aux participantes de concevoir autre chose que la cinquantaine en crise. Les femmes ont l'habitude de se redéfinir, cette force est la conséquence de leurs trajectoires discontinues. Elles y ont puisé la force de se remettre en question et de se reconstruire.

De plus, les femmes de cette génération ont participé activement à l'entreprise de déconstruction des rôles sociaux et de définitions de la féminité. Elles se sont assumées et se sont affirmées ; elles sont donc armées pour vivre à partir de soi et non pour plaire aux autres. L'idée d'un nouveau départ signifie qu'elles peuvent apprendre à se réconcilier avec cette étape de la vie. L'histoire des trente dernières années prouve à quel point les femmes ont su lutter contre les stéréotypes, les archétypes. Elles ont su se donner des outils pour s'approprier leur corps et leur vie. Les participantes aux ateliers ont beaucoup critiqué les médias qui ne laissent pas de place à d'autres images que la jeune femme séduisante ou la vieille femme sénile.

Certaines femmes publiques, qui affichent leur âge et continuent à jouer un rôle social ou politique important, jouent dans le bon sens pour lutter contre les images négatives liées au vieillissement. Il faut suivre leur exemple.

La marche des femmes, le mouvement anti-mondialisation montrent que les femmes sont actives dans la revendication de nouvelles conditions de vie plus humaines pour tous et qu'elles peuvent ainsi sortir de l'isolement dans lequel l'âge pourrait les enfermer. Il y a des ressources dans la société, les organismes communautaires sont une réalité et il faut en profiter.

En conclusion, cet échange à propos des termes de maturité ou transition a permis de dévoiler les peurs concrètes des participantes, comme le manque d'argent ou les difficultés relatives au vieillissement. Il a permis, aussi, aux participantes de se rendre compte de leurs forces. En particulier, elles ont pris conscience que leur génération a joué un rôle non négligeable dans le changement des valeurs liées à la différenciation sexuelle et dans l'invention de nouveaux rapports de sexe. La réflexion a fait ressortir, aussi, la fragilité de ces forces car les participantes ont pu mesurer la marginalisation systémique qui touche les couches les plus faibles de nos sociétés.

Les outils pour aborder positivement l'âge de la maturité

Agir sur soi

Une transition réussie confère à l'individu un potentiel de créativité plus profond et plus intense, nous l'avons dit. Pour y arriver, il est nécessaire de réussir la synthèse de sa vie. La reformulation de son projet de vie passe par la réappropriation de son histoire, de son passé, de manière à l'insérer dans le présent.

L'histoire de vie utilisée comme outil de connaissance et de croissance personnelle est une occasion de faire le point, de prendre conscience de ce qui a été fait et de ce qui reste à faire, dans la mesure des capacités de chacun. C'est aussi l'occasion de se donner des priorités car le temps compte. Cette prise de conscience de l'écoulement du temps donne le goût de penser à soi. Dans le même sens, la méthode du portfolio met en œuvre des outils de changement qui respectent le rythme de chacun. Elle part des questions : qui nous sommes et, où en sommes-nous pour arriver aux questions : qui voulons-nous être ? Où voulons-nous aller ? Quels sont mes besoins ? Comment les satisfaire ? Qu'est ce qui me motive et qu'est ce qui donne un sens à ma vie ? En résumé cette technique propose de regarder derrière soi, pour se projeter dans le futur et établir des priorités. Le portfolio permet de faire la liste de toutes les compétences de l'individu, de tous ses acquis et d'y réfléchir en dehors des filtres habituels, en se déconditionnant. Il pose la question de l'adéquation entre les forces de chacun et les besoins exprimés, entre les rêves et la réalité. Il permet de se demander si cette transition est un moment choisi ou, au contraire, une obligation et propose de trouver du positif dans les deux cas. Ces clarifications faites, l'individu peut envisager de passer à l'action et d'aider les autres à faire la même démarche.

Se recréer nécessite que l'on considère qu'entre le tout et le rien, il y a des solutions. Ces dernières peuvent changer la situation tant au niveau interne et individuel, qu'au niveau externe et global.

D'autres méthodes de croissance personnelle proposent de savoir apprécier ses privilèges pour renforcer son identité et poser ses limites. Elles proposent aussi de renforcer ses ancrages, ses appartenances, de cultiver ses ressources. Puisque l'avenir n'est plus infini et qu'il est rempli d'incertitudes, il est important d'apprendre à vivre au présent et de développer sa capacité à être autonome et à vivre seule.

En définitive, le colloque a permis de comprendre qu'il n'y a pas une solution mais de solutions, puisque les femmes sont multiples. Cependant ce travail personnel ne doit pas nous faire perdre de vue que des freins sociaux existent au travail de création, de retraitement de sa vie.

Agir sur les problèmes sociétaux qui rendent la transition problématique

Les inquiétudes concernant l'âge de la maturité et le manque de terminologie satisfaisante pour qualifier cette période ont permis de se rendre compte qu'il est important, non seulement de se recréer au niveau individuel mais aussi de donner une place, socialement reconnue, à ce groupe d'âge. Ce point est d'autant plus important à conquérir que, dans nos sociétés, tout est centré sur l'individu. En outre, l'individualisation du sujet rend cette étape d'autant plus délicate qu'il n'y a pas de projet de société. Comment prendre en charge notre vieillesse, alors qu'il y a un manque de réflexion commune ? Comment obtenir la visibilité nécessaire pour faire débloquer le soutien financier, politique et institutionnel de façon à ce que cette

phase de transition soit reconnue comme une période de crise qui nécessite des moyens pour sa résolution ?

Propositions d'action

Par les groupes de l'axe transition à acheminer aux Institutions et Ministères concernés :

- revendiquer un revenu minimum garanti. Ce revenu concerne toutes les personnes, en emploi ou sans emploi. Il ne devrait pas y avoir une coupure drastique entre le travail et le non-travail. Une personne sans travail devrait percevoir un revenu minimum garanti, tout en ayant la possibilité de travailler de manière à accumuler des expériences socialement reconnues ;
- la proposition précédente va de pair avec des mesures de flexibilisation du temps de travail, de manière à faire avancer des projets personnels en même temps que l'on continue à travailler. Ainsi, la transition du milieu de la vie pourrait se passer sans crise et la peur d'un avenir dans l'isolement et la pauvreté pourrait s'effacer devant les expérimentations qui prépareraient à une retraite bien remplie ;
- réaménager le monde du travail : créer des emplois pour pallier la discrimination qui pèse sur les femmes les plus démunies. La diminution du temps de travail, la flexibilité du temps de travail seraient des mesures facilitatrices pour la création d'emplois ;
- créer de nouveaux types d'emplois qui utilisent les compétences des femmes. Aux diktats du savoir et du savoir-faire, il faut mettre de l'avant le savoir-être. Les compétences habituelles, demandées dans les postes de travail, ne correspondent pas à l'expérience des femmes. Cette non-reconnaissance constitue une forme de discrimination ; la prise en compte du savoir des femmes permettrait de remédier à cette situation inégalitaire ;
- se réapproprier le temps : personnel et social en s'opposant au temps rentable et au temps fractionné (travail, libre, rémunéré, non rémunéré, domestique...). Négocier le passage entre un temps contrôlé - déterminé par le travail, la famille, la rentabilité - et un temps plus libre, plus choisi ;
- lutter contre la pauvreté et en particulier faire avancer le projet de loi pour l'élimination de la pauvreté. De même, changer les mesures fiscales. Repenser la distribution des richesses. Ce processus se fera en collaboration avec les autres organismes communautaires et féministes qui luttent pour l'élimination de la pauvreté et une société plus juste qui redistribue équitablement la richesse ;
- organiser un sommet des cinquante ans sur le même modèle que le sommet de la jeunesse et que l'on pourrait dénommer : « Le Sommet de la Sagesse. » ;

- revaloriser le bénévolat : puisque beaucoup de femmes de cette tranche d'âge n'ont pour autre horizon que celui du bénévolat, il faut le rendre visible, en le comptabilisant dans toutes les sphères d'activité. En particulier, il faut accorder un traitement particulier aux aidantes naturelles et les faire reconnaître par le ministère de la santé comme des éléments importants pour la prévention et la qualité des conditions de vie. Les aidantes naturelles doivent être reconnues comme des éléments clés de la santé publique. De la même manière, il faut valoriser les tâches d'aide et de soins qui sont considérées comme naturellement féminines et de ce fait, ne sont pas reconnues socialement ;
- boycotter les images négatives de la maturité et renforcer les images positives. Lutter contre les stéréotypes, utilisés par les médias et la publicité, qui réduisent la féminité à la jeunesse et à la séduction. Lancer des campagnes de boycott de produits qui utilisent des images stéréotypées de femmes pour être vendus. Lancer des campagnes d'appui aux femmes publiques qui osent dire leur âge dans les médias ;
- se réappropriier l'histoire des femmes. Faire connaître les femmes qui ont fait avancer la cause des femmes ;
- s'appropriier l'histoire de la marche des femmes, se donner une dimension internationale ;
- affirmer sa place : faire sa place tout en respectant la place des plus jeunes. Accorder la place qu'elles méritent aux relations intergénérationnelles, car c'est en relation avec les individus et les groupes des autres âges que les femmes de la maturité occuperont une place juste et reconnue dans la société.

LES ATELIERS PARTAGE

Au cours de ce colloque, divers organismes ont présenté des initiatives intéressantes, pour les femmes de la cinquantaine.

Ces contes, un livret, une trousse... Le cancer du sein, un prétexte pour réfléchir sur la vie

- > contes des mille et un seins
- > si la vie m'était contée autrement

Renée Ouimet

Relais-Femmes

Table communautaire sur le dépistage du cancer du sein

Lise Goulet

Regroupement québécois pour la santé des femmes

Équilibre hormonal pour la santé optimale

Micheline O'Shaughnessy

Nutrition 2000

Transition 50, un programme d'orientation et de bilan de vie, une initiative de Nouveau Départ

Clémence Lambert

Initiatrice et coordonnatrice du programme

Étude sociologique, rapport d'évaluation de la première session de Transition 50 donnée à Sudbury, Ontario

Christiane Bernier, Sociologue

Université Laurentienne Sudbury

Mouvance et mitan, programme de soutien en période de ménopause

Pierrette Deslandes

"Y" des femmes de Montréal

L'expérience, un pouvoir d'entraînement. Un programme
d'intervention en réinsertion en emploi

Dyane Lessard

Réseau canadien des entreprises d'entraînement

La spiritualité au mitan de la vie

Pierrette Daviau

Univerité Saint-Paul, Ottawa

Vivre autrement : de la conscience du corps
à l'énergie créative de la vie

Ghyslaine Doiron

Animatrice

Expérience de création d'une nouvelle carrière. Témoignages

Marie-Ange Pongis

Revue spécialisée sur la périménopause, Une véritable amie

Le casse-tête de la périménopause

Andrea Swan

James Bay Community Project, Colombie-Britannique

ALLOCUTION DE CLÔTURE

MADAME DIANE LAVALLÉE

Présidente du conseil du statut de la femme

C'est avec grand plaisir que j'ai accepté l'invitation des organisatrices de ce colloque de venir vous entretenir d'un sujet qui nous concerne toutes, soit la place des femmes au mitan de la vie et les enjeux qui les interpellent.

Le défi était grand d'intéresser votre auditoire au terme d'un colloque aussi intéressant qui a jeté un regard sur les diverses réalités des femmes de 50 à 64 ans. Je me suis dit « mais de quoi vais-je leur parler sans risquer de répéter ce qui a déjà été dit ? ». La réponse fut spontanée, mais de l'avenir voyons ! De leur avenir, des enjeux qui se posent ! Quel pouvoir leur reste-t-il sur leur vie, personnelle, familiale, professionnelle et citoyenne dans un monde en profonde mutation? Comment peuvent-elles « agir pour ne pas subir »? Faut-il qu'elles agissent collectivement ou individuellement ?

Quelles sont les stratégies les plus efficaces pour garder le contrôle sur nos choix de vie?

Portrait des femmes au mitan de la vie

Qui a dit que la cinquantaine était le déclin de la vie humaine ? Bien au contraire, elle est un passage vers de nouveaux horizons. On peut même facilement parler de second début... C'est l'âge entre la performance et la retraite. Cette période ne réfère en rien à celle qu'ont connue nos grands-parents... En effet, les femmes dans la cinquantaine sont en forme, elles aiment faire du sport et elles ont une bonne santé mentale et physique... Bref, elles ont le cœur à donner... Elles ont l'âme à la réjouissance, au plaisir en famille ou entre amis, aiment voyager, sortir pour aller au théâtre, au cinéma.

Le niveau d'énergie y est élevé. Les femmes ont l'assurance, la détermination et surtout l'expérience pour s'engager à fond et réussir des projets professionnels et personnels.

Les inconvénients du déséquilibre hormonal causé par la ménopause ne peuvent servir de prétexte à les empêcher de donner libre cours aux projets qui leur tiennent le plus à cœur.

On affirme même que le troisième millénaire pourrait être le leur, puisqu'une grande part de la population sera constituée de personnes âgées de 50 ans et plus d'ici 2030. Et ce monde se conjuguera aussi largement au féminin, en raison de l'espérance de vie plus élevée des femmes.

Quelques chiffres

En effet, le groupe des femmes de 50 à 64 ans dont vous faites partie prend de plus en plus d'importance en nombre dans la population québécoise :

- les statistiques récentes nous révèlent que les femmes de 50 à 64 ans représentent en fait 17 % de la population féminine québécoise et ce pourcentage grimpe à 24 % si on considère les femmes de 45 à 64 ans ;
- la très grande majorité d'entre elles, entre 66 et 73 %, se sont mariées, mais parmi elles plusieurs sont veuves aujourd'hui (9,1 % des 55-59 ans et 16,2 % des 60-64 ans) ou divorcées (11,4 % des 55-59 ans) ;
- elles ont eu en moyenne deux enfants ;
- les femmes de 50 ans occupent un maillon important dans la chaîne familiale, puisqu'elles sont à la fois filles, épouses, mères et grands-mères et qu'elles ont mené de front carrière et vie de famille. Tout un contrat me direz-vous ! ;
- filles du « *babyboom* », leur taux d'activité, depuis 1976, n'a cessé de croître : près de 71 % des femmes de 45 à 54 ans font partie de la main-d'œuvre en 1999, alors que ce taux est de 42 % chez les 55-59 ans et de 16 % chez les 60-64 ans, ce qui s'explique en partie par l'effet des retraites anticipées qu'a connues le Québec ces dernières années.

Nous devons en grande partie à votre génération et à la précédente les avancées du féminisme depuis quelques décennies, telles que l'accès aux études, le droit de vote, les modifications au Code civil, etc. Vous avez su aussi affirmer votre identité, l'accès aux études y contribuant pour beaucoup.

Les chiffres nous révèlent que 56 % de la population active féminine de 45 à 54 ans a une scolarité de 13 ans et moins, alors que 18,9 % d'entre elles ont suivi des études postsecondaires sinon universitaires. Pensons au nombre important d'enseignantes et d'infirmières au Québec qui ont fréquenté l'école normale et l'école des infirmières. Il doit y en avoir d'ailleurs un bon nombre parmi vous aujourd'hui. D'autres ont pu fréquenter l'université et ont obtenu un diplôme.

Vous faites peut-être partie de celles qui ont pu travailler à temps plein ou à temps partiel, tout en réussissant tant bien que mal à concilier le travail et la famille. En effet, plus les femmes d'âge moyen avancent en âge, plus le temps partiel devient leur forme de participation à l'emploi. Et si la tendance se maintient, plus de 50 % des travailleurs québécois, dont une large proportion de femmes, évolueront dans le travail à temps partiel, temporaire ou à domicile en 2017, de plein gré ou malgré eux.

Peut-être êtes-vous de celles qui se sont retrouvées à la retraite, au moment des nombreux départs assistés dans le secteur public, parfois sans avoir pu disposer du

temps nécessaire pour en décider, ni même des moyens concrets d'y réfléchir. Si pour certaines, ce fut l'occasion d'une libération, je sais que pour d'autres ce fut perçu comme une forme de rejet, d'insécurité et d'isolement.

Qu'elle soit dictée par l'atteinte du déficit zéro, accélérée par l'arrivée de nouvelles technologies ayant un impact sur la réduction de la main-d'œuvre ou imposée par les règles régissant l'évolution rapide du marché de l'emploi, la retraite au Québec prend de plus en plus de signification. C'est pourquoi il faut s'y préparer.

La retraite sera-t-elle synonyme d'un choix réfléchi avec des revenus décents ? Pour plusieurs d'entre vous qui avez ou qui ont eu la chance d'être couvertes par des conventions collectives gagnées au terme de dures luttes, la retraite s'amorce comme une période de vie plus libre, sans trop d'inquiétude, du moins financière. Peut-être aurez-vous pour la première fois de votre vie à gérer par vous-même votre temps, le modeler à votre goût et selon vos aspirations pour mieux en jouir... à mon âge, au cœur de la conciliation travail-famille... je vous envie presque...

Affranchies des contraintes du travail et de ses conditions parfois difficiles et libérées des contraintes familiales, vous pourrez continuer à investir ailleurs votre ardeur de vivre et vos énergies, en faisant profiter la société et les jeunes, notamment, de votre expérience rassurante et de votre mémoire du passé.

La contribution des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et communautaire est fondamentale.

Combien d'ailleurs d'entre vous sont engagées dans maintes organisations et dans votre milieu, votre communauté ? Plusieurs j'en suis certaine, car de tout temps les femmes se sont engagées socialement. D'ailleurs, que serait la qualité de vie de nos milieux sans le travail, rémunéré ou bénévole, de femmes comme vous dans des domaines tels que les services, les soins aux personnes, l'éducation, la santé, les services sociaux et la culture ? Les femmes ont toujours eu une grande capacité à mener de front plusieurs activités du domaine privé et de la sphère publique (famille, travail, syndicat, bénévolat, politique). Qu'on pense à Simone Chartrand... Il y en a des « Simone » encore parmi nous ! Et cet engagement doit se poursuivre, aujourd'hui comme à la retraite.

Des stratégies

L'éventail des stratégies d'action est large : entre le pouvoir officiel, encore trop boudé par les femmes, et le pouvoir informel, plus proche de la rue, il y a une foule d'actions possibles et tellement de lieux où exercer le pouvoir.

Vous avez maintenant souvent plus de temps et votre expérience vous permet d'apporter une contribution significative à notre société, qu'on pense aux CRD, aux chambres de commerces, aux réseaux communautaires, au milieu municipal, à la

scène provinciale. Vous pouvez investir en plus grand nombre ces lieux de pouvoir encore trop peu occupés par les femmes afin d'influer sur le développement économique, social, politique et communautaire de votre milieu.

À l'heure des transformations importantes dans les structures politiques municipales, l'équité entre les hommes et les femmes doit demeurer au cœur des préoccupations de celles et de ceux qui aspirent à un authentique développement. Vous pouvez vous faire élire ou faire élire une femme en qui vous avez confiance pour défendre les intérêts et les droits des femmes dans des domaines aussi variés que l'habitation, la santé, la sécurité, l'aménagement du territoire, l'environnement, le loisir, etc.

Les femmes, vous savez, particulièrement celles à l'aube de la retraite ou au cœur de celle-ci, auront un poids politique important dans les années 2000 en raison de leur nombre qui ne cessera de croître d'ici 30 ans. Elles devraient aussi pouvoir continuer à revendiquer par elles-mêmes. Comme elles auront contribué par le travail de toute une vie, gratuit ou salarié, à la construction et au développement du Québec, il faudra qu'elles restent vigilantes afin de s'assurer qu'elles aient, comme tous les citoyens du Québec, droit à une juste rétribution (revenus de retraite) bien sûr, mais aussi au droit de vieillir dans la sécurité et la dignité. Plus qu'une question de droit, c'est une question de respect.

Quand on pense à la pauvreté, à l'isolement, à la violence vécue par un grand nombre de nos aînés, il est légitime d'insister sur la défense des droits afin que votre génération et celle qui vous suit puissent jouir d'une retraite heureuse et épanouie.

C'est pourquoi il faut que vous continuiez à être solidaires des luttes de vos égaux en âge, mais aussi des plus démunis de notre société, aînés comme jeunes. Le Sommet du Québec et de la jeunesse nous a d'ailleurs rappelé nos responsabilités à cet égard et la nécessité de la solidarité intergénérationnelle pour endiguer toute forme d'exclusion. Les luttes à mener sont encore nombreuses et elles visent plusieurs fronts. La récente Marche mondiale des femmes de l'an 2000 pour lutter contre la violence et la pauvreté, bien qu'elle fut un exemple de solidarité, nous a aussi démontré que tous les acquis s'obtiennent de dures luttes et bien que les demandes puissent être souvent légitimes, elles n'obtiennent pas toujours gain de cause.

Les enjeux pour l'avenir

Quel sera l'avenir des femmes « actives » d'aujourd'hui, celles de la génération des baby-boomers et celles qui prendront leur retraite en 2015. Elles ont vécu une période charnière dans le mouvement d'émancipation des femmes : accès aux études et au marché du travail, à la contraception, etc. Mais même si le travail rémunéré a fait partie de leur quotidien, elles traînent le poids des écarts du passé et leur carrière s'est parfois déroulée en dents de scie, notamment pour s'occuper des enfants. Par conséquent, leurs revenus de retraite s'annoncent plutôt minces. Par exemple, en 1995, le revenu moyen chez les femmes de 40-64 ans était de 22 254 \$

comparativement à 38 495 \$ chez les hommes. En 1998, la présence des 45-54 ans sur le marché du travail était de 68,9 % pour les femmes contre 83,7 % chez les hommes.

Les femmes aujourd'hui dans la quarantaine ne pourront peut-être pas toutes compter sur leur conjoint pour assurer leur avenir, la sécurité de leur vieillesse, les divorces et la monoparentalité ayant été le lot de plusieurs d'entre elles. En outre, de plus en plus de femmes vivent en union libre, là où il n'y a ni partage du patrimoine, ni crédits de rentes.

Dans tous les cas où les femmes ne pourront compter que sur leurs propres rentes et leurs épargnes personnelles, leurs revenus seront-ils suffisants pour leur assurer une qualité de retraite ?

La génération plus jeune, malgré la percée importante des filles dans les institutions universitaires, sera aussi touchée par l'évolution de la situation économique, par le chômage, par la mondialisation et les nouveaux courants de gestion qui pèseront lourd sur leur autonomie financière. D'ailleurs, le revenu moyen des femmes en emploi au Québec est toujours de 30 % inférieur à celui des hommes. Elles devront survivre à leur dette, travailler, souvent dans des conditions précaires, les emplois stables, bien rémunérés, avec sécurité d'emploi et avantages sociaux étant des espèces en voie de disparition. Cette situation les amènera d'ailleurs à reporter à plus tard leur volonté de fonder une famille, d'avoir des enfants; un objectif qui passe notamment par la révision des lois actuelles du travail afin qu'elles soient mieux adaptées à la réalité des femmes d'aujourd'hui et à celle plus mouvante du marché de l'emploi.

Alors, comme vous pouvez le constater, les défis ne manquent pas. Et il est illusoire de tenter d'améliorer le sort des aînés sans inscrire ces efforts dans une stratégie d'ensemble qui vise tous les groupes de la société, peu importe l'âge de ses membres ou le parcours de chaque génération.

En ce sens, la participation des gens de votre génération à l'action et aux diverses luttes est essentielle à la société. Vous avez la chance de pouvoir choisir le terrain de vos engagements. Vous êtes dynamiques, responsables, solidaires de l'action de la société et vous connaissez, je crois, l'importance d'établir des solidarités intergénérationnelles.

Actuellement, de trop rares ponts s'établissent entre les générations. Je suis certaine que vous ne demandez pas mieux que de faire profiter l'autre génération de votre expérience. Le partage, l'élaboration de stratégies, le tissage de nouveaux liens avec les plus jeunes sont nécessaires. Tout comme il est nécessaire de continuer à maintenir vos réseaux dans la communauté pour maintenir les acquis.

Face au vieillissement de la population et aux problèmes sociaux, la société aura des choix à faire qui seront d'autant plus difficiles si les générations n'ont pas appris à communiquer. Il ne faudrait pas que, pour aider un groupe, il faille diminuer les

ressources accordées à un autre : la pension de vieillesse contre les prêts et bourses, une mise à la retraite contre l'entrée en fonction de la relève. Il ne faut pas non plus que nos aînés apparaissent aux jeunes générations comme une classe de la population de plus en plus lourde à supporter, tant socialement que financièrement. Nous devons plutôt bâtir la société de demain en tenant compte des besoins et du potentiel de chaque génération, et notamment de la vôtre.

En ce sens, vos expériences, votre savoir-faire, la transmission de vos connaissances sont de précieux atouts à partager.

Les défis

L'amélioration des conditions de vie des femmes, quelle que soit la génération, est au cœur des préoccupations du Conseil du statut de la femme. C'est pourquoi il y a donc un regard particulier à poser sur les politiques et les programmes destinés aux femmes afin qu'il n'y ait pas de reculs.

Les enjeux pour les années à venir sont multiples. Ils portent sur un nécessaire réinvestissement en santé, puisque les bouleversements des dernières années ont beaucoup secoué la population et particulièrement les personnes âgées. Le désengagement de l'État qui passe le relais aux familles pour s'occuper de leur mari, parents, enfants ou petits-enfants, le passe dans les faits aux femmes comme vous qui êtes au centre de la chaîne des générations. Vous êtes donc très interpellées par l'avenir des services socio-sanitaires, que ce soit à titre d'utilisatrices, d'aidantes ou comme travailleuses dans le domaine. Cette double tâche entraîne chez certaines d'entre vous des problèmes de santé physique ou mentale.

Il faut éviter que se reproduisent des transformations dans le système de santé qui auraient des effets non désirés pour les femmes et les moins bien-nantis (assurance médicaments, privatisation de services à domicile, désassurance des frais d'optométrie). Il faut se questionner sur le bien-fondé d'une « caisse-vieillesse » pour financer les services de santé pour les personnes âgées.

Parallèlement, on doit s'assurer que les femmes auront les moyens de vivre décemment leur retraite et que le désengagement de l'État (qui favorise le maintien à domicile, qui a favorisé la désinstitutionnalisation, qui a procédé à des modifications à l'impôt) n'aura pas de conséquences dramatiques sur leurs conditions de vie.

Du côté de l'hébergement, on doit s'assurer que les femmes plus âgées auront des services en nombre suffisant et de qualité. Leur transport devra aussi être adapté à leurs besoins et elles devront pouvoir bénéficier d'une sécurité du revenu afin de protéger leur pouvoir d'achat.

Leur autonomie financière ne devra pas être affectée. C'est pourquoi le Conseil du statut de la femme a réclamé le maintien des pensions de vieillesse, le revenu calculé sur la base des individus plutôt que sur la famille afin de maintenir l'équilibre financier des personnes plus âgées. (Le passage d'un revenu net individuel au revenu familial net a privé les femmes âgées de presque 80 millions de dollars, principalement chez les femmes dont le conjoint gagne des revenus.)

Nous avons demandé aussi de différencier les besoins des femmes de ceux des hommes dans l'établissement de politiques, de programmes ou de services en matière de santé, d'hébergement, de fiscalité, de revenu, de sécurité (violence), de transport, puisque les besoins diffèrent, autant selon le sexe que l'âge ou la situation économique.

Comme vous pouvez voir, les enjeux sont majeurs et les défis sont grands. Mais j'ai confiance en votre appui et en votre engagement dans les débats à venir, car c'est en se serrant les coudes que nous réussirons à construire l'avenir, le vôtre et le nôtre... et celui de notre jeunesse.

Aujourd'hui plus qu'hier, les jeunes ont besoin de modèles comme vous pour construire une société solidaire, non cassée en deux, entre riches et pauvres, jeunes et moins jeunes, travailleurs et chômeurs.

Solidaires, nous pouvons agir sur l'avenir et choisir nos combats. Nous nous devons, et ce, à tout âge « d'agir plutôt que de subir ».

Qui a parlé d'absence de défis pour les « femmes au mitan de la vie », d'inutilité et d'ennui à la retraite. Sûrement pas vous.

À RETENIR...

De ce premier colloque sur le mitan de la vie, nous retenons en tout premier lieu une énergie qui s'est manifesté tout au long de ces deux journées et un grand bouillonnement d'idées et de suggestions autour de ce thème.

De ces nombreuses pistes de solutions, issus des rapports des ateliers dans chacun des axes, nous dégagerons en conclusion, ces quelques constats généraux et ces quelques recommandations qui traversent tous les ateliers.

1. Le besoin de rendre visible et de reconnaître tout le travail des femmes du mitan, autant dans leur milieu de travail que dans la contribution bénévole au soutien social et aux soins de leur proches. « *...Ce qui est invisible ne peut que difficilement être mis en valeur.* »
2. L'urgence d'agir sur les préjugés de l'âge qui discriminent d'une façon stéréotypée les femmes du mitan, sans égard aux changements et aux acquis de cette génération.
3. Attention ! disent les participantes, au monopole du système médico-pharmaceutique conventionnel médiatisé qui donne souvent plus de peur que d'information. Les femmes demandent de l'information, simple et accessible, médicale et alternative, pour bien comprendre le langage du corps enfin de faire des choix éclairés.
4. On souhaite une redéfinition et un élargissement du concept de la santé, entre autres pour tenir compte des notions de satisfactions personnelles et d'estime de soi qui lorsqu'elles sont déficientes nuisent tout autant à la santé que des désordres physiques.
5. La redistribution de la richesse autrement que par l'accès à un travail nous amène à revendiquer un revenu minimum garanti pour tous et toutes.

Pardelà toutes ces recommandations s'adressant aux différentes instances nous avons senti chez les participantes l'émergence d'une nouvelle approche globale dans la recherche de solutions. Déjà, dans t'énoncé de la problématique de ce colloque, la prémisse incluait ce point de vue de la personne globale signifié par les trois axes principaux qui touchent les femmes de la cinquantaine.

Une idée émise sous différentes formes, autant dans les couloirs que dans les ateliers, à la fois farfelue et sérieuse ; cette idée de tenir un SOMMET DE LA SAGESSE signifie ce désir de définir ensemble, politiciens, groupes et individus concernés, les politiques concernant cette tranche d'âge inédite.

Clémence Lambert,
Responsable du programme



Nouveau Départ
3244, rue Beaubien Est, bureau 203
Montréal (Québec) H1Y 1H7
Téléphone: (514)374-3999
nouveaudepart@qc.aira.com
<http://nouveaudepartnational.ca>

En partenariat avec



Y des femmes
Le pouvoir de s'accomplir

YWCA de Montréal
1355, boul. René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H3G 1T3
www.ydesfemmesmtl.org



ARIR
Alliance de recherche IREF/Relais-femmes
Université du Québec à Montréal
Case postale 8888, succursale Centre-Ville
Montréal (Québec) H3C 3P8
Téléphone: (514) 987-3000, poste 2581
arir@uqam.ca