



La Fédération des Femmes du Québec

Autonomie Économique des Femmes

Document préparé par:

Jeannine David-McNeil

Économiste
École des Hautes Études Commerciales

Annette Morin-Fortier

Économiste
Professionnelle de recherche

La publication de cette brochure a été rendue possible grâce à une contribution de la part de la ministre déléguée à la Condition féminine du Québec.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION - Autonomie économique des femmes	1
ATELIER I - Autonomie économique de la femme au foyer.	4
Introduction	4
Combien sont-elles?	5
Qui sont-elles?	8
Age	8
Etat civil	10
Charges familiales	10
Scolarisation	12
Revenu du conjoint.	14
Valeur économique du travail de la femme au foyer.	15
Conclusion et recommandations.	18
Annexes.	21
ATELIER II - Autonomie économique des femmes chefs de familles monoparentales.	24
Introduction	24
Combien sont-elles?	25
Qui sont-elles?	29
Sexe	29
Etat civil.	29
Age.	29
Niveau de scolarité	31
Charges familiales.	31
Travail.	31
Pauvreté.	32
Chiffrer la pauvreté.	33
Conclusion	38

ATELIER III - Autonomie économique des femmes sur le marché du travail	41
Introduction	41
Féminisation du marché du travail	42
Age	42
Etat civil	44
Scolarisation	44
Structure de l'emploi féminin	49
Disparité salariale	54
Microtechnologie	56
Temps partiel	57
Syndicalisation	59
Conclusion	62
ATELIER IV ' Autonomie économique des femmes en chômage	67
Introduction	67
Chômage selon le sexe	68
Age	70
Secteurs d'activité et profession	71
Durée du chômage	71
Raisons du chômage	76
Conclusion	78
CONCLUSION	81
BIBLIOGRAPHIE	84

INTRODUCTION

AUTONOMIE ECONOMIQUE DES FEMMES

Peut-on éviter en 1983 de parler d'économie? Récession, inflation, chômage, autant de termes qui font maintenant partie de notre vocabulaire quotidien. Même la ménagère la plus insouciante des réalités économiques se rend bien compte que le prix du vêtement ou du panier à provisions ne cesse de grimper.

La reprise économique semble malheureusement fort lente à venir. Dans un contexte aussi peu stimulant, les femmes réussissent-elles à tirer leur épingle du jeu? Réalisent-elles des progrès, accusent-elles du recul, ou ne parviennent-elles qu'à maintenir leur position relative? Les progrès réalisés dans la voie de l'indépendance sont-ils menacés par les bouleversements économiques et les changements technologiques?

Qui sont-elles ces femmes de 1983? Mère au foyer, chef de famille monoparentale, femme au travail ou sans emploi, peut-on en tracer un portrait socio-économique? Quel est son âge, son état civil? Quel est son niveau de scolarité? A-t-elle toujours tendance à choisir des programmes traditionnels d'études qui la conduisent vers des occupations traditionnelles? Quelle est la situation exacte de la mère, chef de famille monoparentale? La pauvreté est-elle son lot particulier?

Les femmes demeurent-elles toujours à la maison ou choisissent-elles de plus en plus d'occuper un emploi rémunéré? La maternité, les enfants représentent-ils un obstacle dans l'organisation de leur vie?

Quelle est leur position face au problème de la décennie: le chômage? Une analyse aussi juste que possible de la situation permettra peut-être d'envisager des solutions adéquates aux problèmes particuliers des femmes.

Depuis une dizaine d'années, une quantité innombrable d'organismes ont produit un nombre impressionnant de mémoires et de rapports. Des centaines et même des milliers de souhaits et de recommandations ont été formulés. La vie quotidienne des femmes en est-elle améliorée? Les recommandations ont-elles dépassé le stade des vœux pieux? On dénombre, au Québec, plus de 1 000 organismes s'occupant exclusivement d'intérêts féminins. En sommes-nous solidaires?

Dans sa démarche vers l'autonomie financière, la femme doit surmonter un handicap sérieux: sa réticence à parler, à discuter d'argent. Nous voulons quitter la dépendance qui nous lie à un père, à un amant, à un mari. Mais qui dit indépendance financière dit argent. Or, l'argent semble pour les femmes un objet strictement utilitaire avec lequel elles ont fort peu de contact. Plus habituées au travail domestique et au travail bénévole qu'au travail rémunéré, elles ont presque toujours administré et dépensé des montants d'argent fournis par d'autres.

Même les femmes qui aujourd'hui font carrière, réussissent et gagnent des revenus plus que convenables, refusent fréquemment d'évaluer leur succès en termes d'argent. Très souvent, elles hésitent à monnayer leur temps et leurs capacités à une juste valeur. A partir d'exemples choisis dans le milieu, Catherine Tixier illustre fort bien cet aspect du tempé-

rament féminin, dans un article écrit pour la revue Châtelaine, livraison de septembre 1982, et intitulé "Aux yeux des femmes, l'argent est salissant".

"Le prix de l'angélisme, dit-elle, est très lourd: les femmes se privent d'un outil peut-être aussi important que le travail dans le monde moderne: l'argent-capital, l'argent-pouvoir." On doit certes éviter de tomber dans le piège masculin qui consiste à tout évaluer en termes monétaires. Mais vivre d'autonomie et d'indépendance serait illusoire si l'on ne peut comprendre et maîtriser un élément essentiel à la planification d'une vie. Passer de la dépendance conjugale à la dépendance de l'Etat ne représente pas pour la femme un grand pas en avant dans la conquête de son autonomie.

Nous nous devons donc d'examiner ensemble toutes les voies, tous les moyens que les femmes devront emprunter, soit pour accéder à un début d'autonomie, soit pour consolider des acquis souvent fragiles.

ATELIER I

AUTONOMIE ECONOMIQUE DE LA FEMME AU FOYER

Introduction

Pour vivre et survivre, toute société humaine dépend de la production des biens essentiels à la vie et de la reproduction de sa force de travail.

Avant la révolution industrielle, toutes ces activités auxquelles participaient hommes, femmes et enfants, s'effectuaient majoritairement dans le cadre de l'unité familiale. Au XIXe siècle, avec l'apparition des machines, l'artisan doit, pour exercer son métier, quitter le cadre familial. L'usine devient lieu de travail et la maison, lieu de repos. Le salariat fait son apparition. L'ouvrier salarié assume, dès lors, le rôle de pourvoyeur financier de la famille.

Au foyer, la femme est maintenant responsable des activités liées à l'entretien et à la reproduction de la main-d'oeuvre. Ces travaux non rémunérés assurent, tout au plus, à la femme, un accès aux ressources totales de la famille. Il n'existe cependant pas de règles strictes de partage entre les conjoints, des revenus et des biens accumulés. L'accord en ce domaine est du ressort des ententes privées. Par contre, le salaire perçu sur le marché du travail appartient en propre à celui qui le reçoit.

Il en résulte, pour les femmes demeurées au foyer, une dépendance

financière généralisée. Cette dépendance s'accroît avec le fait que la valorisation sociale de l'individu est intimement liée à son travail, au revenu, au pouvoir et au prestige qui en découlent.

Combien sont-elles?

Depuis la révolution industrielle, de nombreux bouleversements politiques, économiques et sociologiques ont affecté l'univers, en particulier, celui des femmes. Les guerres, l'accentuation de l'industrialisation et de l'urbanisation, le contrôle de la natalité, l'augmentation des besoins économiques des familles, le désir d'acquiescer une indépendance financière ont poussé de plus en plus de femmes à quitter le cadre familial pour retourner sur le marché du travail.

Selon le tableau I, en 30 ans, au Québec, la population féminine totale en âge de travailler a augmenté de près de 75%. Durant cette même période, la croissance du nombre de femmes au foyer n'a été que de 23,5% alors que la population féminine sur le marché du travail croissait de plus de 225%. La conclusion s'impose d'elle-même. Dans une population féminine croissante, l'augmentation des effectifs des femmes au foyer est très nettement inférieure à celle des femmes qui choisissent d'être présentes sur le marché du travail.

Si l'on divise maintenant à l'intérieur d'une même année, la population féminine (15 ans et +) selon sa participation ou sa non participation à la population active, on obtient les résultats présentés au tableau II.

TABLEAU I

Répartition de la population féminine
 (15 ans et +)
selon l'absence ou la présence sur
le marché du travail
Québec 1951 - 1981

<u>Année</u>	<u>Nombre de femmes (milliers)</u>		
	<u>Absentes</u>	<u>Présentes</u>	<u>Total</u>
1951 ⁽¹⁾	1 020	342	1 362
1961 ⁽¹⁾	1 237	483	1 715
1971 ⁽¹⁾	1 403	755	2 158
1981 ⁽²⁾	1 260	1 118	2 378
	<u>Taux de croissance</u>		
1981/1951	23,5%	227%	74,6%

Sources: (1) Statistique Canada, Recensement, 1971.

(2) Statistique Canada, La population active, décembre 1981.

TABLEAU IITaux d'activité et d'inactivité des femmes
Québec 1951 - 1981

<u>Année</u>	<u>Taux d'activité (%)</u>	<u>Taux d'inactivité (%)</u>
1951 ⁽¹⁾	25,1	74,9
1961 ⁽¹⁾	28,2	71,8
1971 ⁽¹⁾	35,2	64,8
1981 ⁽²⁾	47,0	53,0

Sources: (1) Statistique Canada, Recensement, 1971.

(2) Statistique Canada, La population active, décembre 1981.

En 1951, selon le tableau II, 75% des Québécoises, en âge de travailler, devaient ou préféreraient rester à la maison. En 1981, cette proportion est réduite à 53%. Sans risque d'erreur, on peut penser que, dans un avenir prochain, seulement une femme sur deux n'occupera pas d'emploi rémunéré.

Après ces constatations, assez impressionnantes, on peut se demander qui sont ces femmes au foyer? Quel est leur âge, leur état civil? Ne demeurent-elles à la maison que lorsqu'elles ont de jeunes enfants? Quel est leur niveau de scolarité? Le revenu du conjoint influence-t-il la présence de la femme sur le marché du travail? L'étude statistique de ces variables nous permettra de tracer un portrait plus juste de cette femme, portrait débarrassé de préjugés et de notions erronées.

Qui sont-elles?

Age

Si Ton dresse un tableau de la non participation des femmes au marché du travail, selon le groupe d'âge auquel elles appartiennent, on obtient les résultats présentés au tableau III.

Selon ce tableau, le groupe 15-19 ans mis à part, on constate une diminution marquée du pourcentage des femmes à la maison, pour tous les groupes d'âge étudiés. Cette baisse semble d'ailleurs s'accroître depuis 1971.

Les fluctuations observées chez les 15-19 ans sont dues en grande part à la prolongation de la période de scolarisation et au climat

TABLEAU III

Taux de non participation
des femmes (15 ans et +)
selon le groupe d'âge
Québec 1951 - 1981

<u>Groupe d'âge</u>	<u>1951</u> ⁽¹⁾	<u>1961</u> ⁽¹⁾	<u>1971</u> ⁽¹⁾	<u>1981</u> ⁽²⁾
15 - 19 ans	59,5%	63,1%	67,5%	57,1%
20 - 24 ans	53,7	48,7	38,6	28,1
25 - 34 ans	76,1	73,0	60,1	37,7
35 - 44 ans	79,4	75,2	65,6	42,6
45 - 54 ans	80,9	73,3	66,2	53,0
55 ans et +	86,0	79,7	79,6	70,1

Sources: (1) Statistique Canada, Recensement, 1971.

(2) Statistique Canada, La population active, décembre 1981.

économique plus ou moins favorables à l'emploi chez les jeunes. Des caractéristiques fort intéressantes apparaissent chez deux groupes particuliers, celui des 25-34 ans et celui des 35-44 ans. Traditionnellement, ces femmes étaient absentes du marché du travail. Mariées, elles avaient des enfants et veillaient elles-mêmes à leur éducation du moins jusqu'à l'âge scolaire. En 1951, près de 80% de ces femmes demeuraient au foyer. En 1981, cette proportion est réduite à moins de 40% pour les 25-34 ans et à un peu plus de 40% pour les 35-44 ans. Ce phénomène tend d'ailleurs à s'accroître depuis 1971. Les femmes, même si elles ont des enfants, quittent moins le marché du travail.

Etat civil

Lorsqu'on étudie l'état civil des femmes hors du marché du travail, une image semblable apparaît au tableau IV.

D'après ce tableau, en 1951, près de 90% des femmes mariées demeuraient à la maison. Cette proportion est tombée à moins de 50% en 1981. Une femme mariée sur deux occupe donc maintenant un emploi rémunéré. De façon moins remarquable, le pourcentage de célibataires, veuves et divorcées à la maison, est quand même à la baisse. Il faut noter que dans la catégorie "veuves et divorcées", on retrouve un nombre considérable de personnes âgées de plus de 65 ans.

Charges familiales

La présence d'enfants influence-t-elle sur la participation des mères au marché du travail? (voir tableau V)

TABLEAU IV

Taux de non participation
Population féminine (15 ans et +)
selon l'état civil
Québec 1951 - 1981

<u>Etat civil</u>	<u>1951</u> ⁽¹⁾	<u>1961</u> ⁽¹⁾	<u>1971</u> ⁽¹⁾	<u>1981</u> ⁽²⁾
Mariées	88,8%	77,9%	63,0%	49,5%
Célibataires	41,6	45,1	46,5	35,4
Veuves et divorcées	79,7	76,9	73,4	64,9

Sources: (1) Statistique Canada, Recensement, 1971.

(2) Statistique Canada, La population active, décembre 1981.

TABLEAU V

Taux de non participation
des conjointes et ou mères
selon l'âge des enfants
1971 - 1976

<u>Année</u>	<u>Age du plus jeune enfant</u>	
	<u>0 - 5 ans</u>	<u>6 ans et +</u>
1971 ⁽¹⁾	78,3%	71,3%
1976 ⁽²⁾	67,6	61,2

Sources: (1) Statistique Canada, Recensement, 1971.

(2) Suzanne Messier, Chiffres en main, Gouvernement du Québec, 1981.

On se rend nettement compte que la responsabilité d'enfants, surtout jeunes, est un facteur décisif dans la décision des femmes de demeurer au foyer. L'enfant assure certes le renouvellement de la société. Appartient-il alors seulement à la mère d'en assurer les coûts d'entretien, de garde et de subsistance en se privant d'un emploi rémunéré ou encore, en cumulant des responsabilités familiales et professionnelles? Quelle part de ces coûts-la collectivité devrait-elle prendre à sa charge?

Scolarisation

En 1971, la moitié des femmes hors du marché du travail n'avait pas atteint une 9e année de scolarité. Pas même 10% d'entre elles n'avait une éducation de niveau collégial⁽¹⁾. Des chiffres colligés pour l'année 1980 nous donnent les résultats au tableau VI.

D'après ce tableau, on se rend facilement compte que moins les femmes sont scolarisées, moins elles occupent des emplois rémunérés. Plus des trois quarts des Québécoises qui n'ont pas complété une 9e année sont absentes du marché du travail alors que cette proportion n'est que de un quart ($\frac{1}{4}$) pour celles qui ont obtenu un degré universitaire.

On doit évidemment lier la scolarisation aux possibilités pour la femme de retirer d'un travail un revenu intéressant. Dans des conditions normales, un niveau de scolarité, une spécialisation plus poussés entraînent une meilleure rétribution du travail. Mis à part le degré d'intérêt que peut présenter un emploi, la femme doit évaluer si les coûts (frais

(1) Ministère des Communications, Québec, La condition économique des femmes au Québec. 1978.

TABLEAU VI

Taux de non participation
Population féminine (25 ans et +)
selon le niveau de scolarité
Québec 1980

<u>Niveau de scolarité</u>	<u>Taux (%)</u>
0 à 8 années	76,7
Etudes secondaires	52,4
Quelques études post-secondaires	38,4
Diplôme post-secondaire	34,6
Degré universitaire	22,8

Source: Suzanne Messier, Chiffres en main, Gouvernement du Québec, 1981.

de garde, d'habillement, de transport) ne représentent pas une proportion trop élevée par rapport au revenu qu'elle peut en tirer. Plus le salaire sera élevé, moins ces frais assez peu variables accapareront une part importante du revenu d'emploi.

Revenu du conjoint

On a longtemps pensé que le "revenu du conjoint fait varier la participation des femmes au travail, en relation inverse"⁽¹⁾. En d'autres mots, plus le revenu du conjoint est élevé, moins la femme est présente sur le marché de l'emploi. Plus celui-ci est bas, plus elles seront nombreuses à rechercher un travail rémunéré.

Seule cette dernière relation se révèle maintenant exacte. Lorsque le revenu du conjoint, pour des raisons de maladie, de chômage ou d'un manque de formation professionnelle, est limité, la femme cherchera à le compléter en allant elle-même sur le marché du travail. On pourrait penser que l'inverse est vrai. Des études récentes⁽²⁾ tendent à prouver que depuis les années 1970, cette relation tend à s'affaiblir. La décision d'activité de la femme dont le revenu du conjoint est élevé dépend maintenant, en grande partie, du niveau de revenu qu'elle peut elle-même espérer, comparé à celui du mari. La femme avocate dont l'époux est lui-

(1) Benmouyal-Acoca, Viviane, Le retour des femmes sur le marché du travail. Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Québec, 1978.

(2) Bouillaguet-Bernard, P.; Gauvin-Ayel, A.; Outil, J.L., Femmes au travail. Prospérité et crise, Economica, 1981.
Ministère des Finances, Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada. Canada, 1980.

même de profession libérale aura fort peu tendance à quitter un travail passionnant et rémunérateur, même si le revenu du conjoint est plus qu'intéressant.

Ce n'est donc plus l'âge, le mariage ou le revenu du conjoint qui retiennent aujourd'hui la femme au foyer. Deux éléments apparaissent, en 1981, essentiels au portrait de cette femme: elle a charge d'enfants, surtout de jeunes enfants, et son degré de scolarisation est généralement très faible.

Valeur économique du travail de la femme au foyer

La très faible valorisation par la société des tâches ménagères et éducatives serait-elle à l'origine de cet éloignement des femmes d'une occupation traditionnelle? Le statut social de l'individu est aujourd'hui très intimement lié à son travail et au revenu que celui-ci procure. Le travail de la femme au foyer lui donne accès aux revenus et ressources de l'unité familiale. Mais quel est son poids dans la prise de décision? La famille ressemble-t-elle à une coopérative où chaque membre dispose d'un vote? Pourrait-on davantage l'assimiler à une compagnie où le pouvoir de chacun est proportionnel aux ressources financières qu'il peut apporter?

Est-il possible d'évaluer en termes monétaires le travail fourni par la femme, à l'intérieur de sa maison? En 1974, un juge de la Cour Suprême de Colombie-Britannique estimait à 84 000 le nombre d'heures de travail domestique qu'une femme mariée, avec cinq enfants, devrait

fournir à son époux jusqu'à ce que celui-ci ait atteint la limite de son espérance de vie (McKoff, 1974). Un mari a ainsi reçu une compensation financière pour ces 84 000 heures de services que son épouse décédée ne pourra plus lui fournir. N'est-il pas ironique de penser que celle-ci, de son vivant, ne recevait aucune rémunération pour ces mêmes travaux? Pourquoi dit-on des femmes au foyer qu'elles sont "inactives", qu'elles sont "hors du marché du travail"? Il a été par ailleurs démontré que la femme au foyer, responsable de deux enfants, fournit un minimum de 2 084 heures de travail par année, soit légèrement plus qu'un homme qui travaille 40 heures par semaine, 50 semaines, soit 2 000 heures⁽¹⁾.

De nombreux économistes ont essayé d'estimer la valeur de ce travail, dans la production nationale d'un pays. Pour assigner un prix ou une valeur aux tâches accomplies à l'intérieur du ménage, on a utilisé diverses approches. Quel salaire la femme au foyer pourrait-elle obtenir si elle s'intégrait au marché du travail? Quel serait le coût de remplacement de la mère par les services à temps plein d'une autre personne?

F. Laçasse a même intitulé une étude préparée pour la Commission Royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada: "Femmes au foyer: aspects économiques. Le coût pour l'économie canadienne de l'absence d'une partie importante de la population féminine sur le marché du travail".

Les résultats obtenus varient énormément. De façon générale, le

(1) Walker, K., Woods, M., Time Use, A Measure of Household Production of Family Goods and Services, American Home Economies, Washington.

travail domestique représenterait de 15 à 40% du produit national brut.

La valeur économique de ce travail est donc bien reconnue. On la qualifie de toutes sortes de façons. Est-ce l'Etat qui devrait verser à la femme au foyer un salaire, une allocation qui reconnaîtrait le plus justement possible la valeur de ce travail. Comment fixer une telle rétribution? Trop faible, elle deviendrait une source de frustration pour des femmes qui pourraient, avec raison, se sentir lésées, dévaluées. D'un autre côté, les conditions économiques actuelles rendent impensables le versement d'un salaire significatif. Il ne pourrait d'ailleurs être payé qu'à même les impôts, i.e. à même les revenus de ceux qui font partie de la population active. Dans de nombreux cas, l'impôt supplémentaire payé par le conjoint pourrait être plus important que le salaire versé à l'épouse.

Doit-on tout évaluer en termes monétaires? Pour certaines tâches, la mère est-elle parfaitement remplaçable? Celles qui souhaitent, pour toutes sortes de raisons valables, demeurer au foyer, devront-elles passer leur vie à s'interroger sur leur choix?

Les femmes reprochent souvent à la gent masculine de tout peser, de tout penser en termes de sous et de dollars. Il faudrait, peut-être, sans tomber dans l'angélisme, accepter que certaines tâches, certaines fonctions échappent à ce système de rémunération et de valorisation sociale.

Conclusions et recommandations

A partir des faits exposés et des statistiques établies, on peut envisager certaines solutions qui permettraient à la femme qui choisit ou qui doit rester à la maison, un début ou une amélioration de son indépendance financière.

Nous commencerons par suggérer certaines solutions à court terme.

1. Le Régime des Rentes du Québec et le Régime de Pensions du Canada devraient permettre à la femme au foyer de contribuer au fonds, en tant que travailleur indépendant. Qui paierait les primes? Le régime serait-il alors accessible aux femmes à faible revenu? Un aménagement fiscal pourrait peut-être permettre à toutes ces femmes d'acquitter la cotisation.

De nombreuses femmes âgées pourraient dès lors s'assurer un revenu supplémentaire à l'âge de la retraite, diminuant d'autant le danger de pauvreté qui guette tant de femmes à l'âge que l'on dit "d'or".

2. L'épargne accumulée par le ménage, surtout celle accumulée dans le fonds de pension et les régimes de retraite devrait être reconnue propriété conjointe des époux. Combien de rentes de retraite diminuent ou disparaissent tout simplement lorsque l'époux décède? Les femmes n'y ont-elles pas droit autant que les hommes, en cas de décès ou de séparation?
3. La diffusion de l'information sur tout ce qui est susceptible d'améliorer le sort des femmes devrait être nettement amélioré. Qui

sait qu'il existe plus de 1 000 organismes, au Québec, s'occupant d'une façon ou d'une autre, de la population féminine. Comment est-il possible, par exemple, qu'en 1980, avec tous les avantages que présente le régime matrimonial dit "société des acquêts", 50% des couples choisissent encore le régime de la séparation des biens?

A long terme

1. Nous l'avons vu plus haut, la majorité des femmes au foyer sont fort peu scolarisées. Qu'arrivera-t-il alors, si pour une raison ou une autre, elles doivent retourner sur le marché du travail? L'instruction des filles devrait être considérée sur un pied d'égalité avec celle des garçons. La majorité des femmes doivent aujourd'hui s'assurer d'un emploi intéressant, rémunérateur et stable. Elles doivent également diversifier leurs choix de carrière. Certains emplois traditionnellement réservés aux femmes disparaîtront presque complètement dans les années à venir. Il faut donc aller vers d'autres secteurs, choisir des métiers et des professions qui ont un avenir, pas seulement un passé.

En résumé, dans les conditions actuelles de vie, il est essentiel que les filles acquièrent en priorité l'instruction qui leur permettra d'accéder à un emploi intéressant et la mentalité nouvelle qui les orientera vers de nouveaux métiers, de nouvelles professions en réalisant bien qu'un mariage sur deux finit par un divorce. Certaines paient un prix élevé aujourd'hui pour ne pas y avoir songé plus tôt.

2. Il faut commencer à considérer la famille comme une unité, une cellule sociale, où chacun des participants définit son apport. Une famille où la mère demeurant au foyer doit être perçue comme ayant une source unique de revenu, celle apportée par le père, mais consommant des biens et des services produits par la mère ou achetés à l'extérieur. On se doit de briser le cadre traditionnel homme-pourvoyeur, femme au foyer. La famille devient unité de consommation et de décision.

En prenant elles-mêmes leur situation en main, en en payant le prix, les femmes trouveront plus facilement une indépendance qui ne leur soit assurée ni par l'Etat, ni par un conjoint.

ANNEXE I

Au colloque de la Fédération des femmes du Québec "Femmes et pensions" tenu à Montréal en avril 1982, les participantes proposaient les recommandations suivantes relativement à la réforme des régimes publics:

- l'augmentation du revenu minimal garanti afin que les citoyens et citoyennes âgés(es) aient droit à une pension au moins égale au seuil de pauvreté;
- l'amplification du Régime de rentes du Québec afin que la Régie verse des pensions égales à 50% des revenus de pré-retraite;
- la reconnaissance de la valeur économique du travail de la femme au foyer par l'instauration d'un système obligatoire et équitable de participation de toutes les travailleuses au foyer, au Régime de rentes du Québec;
- la cotisation de l'Etat au nom des femmes qui ont charge de jeunes enfants (jusqu'à douze ans) ou de personnes handicapées ou invalides, de façon à ce qu'elles aient droit à une pension minimale;
- l'extension de l'exclusion volontaire déjà accordée aux femmes qui prennent soin de jeunes enfants à celles qui s'occupent de personnes handicapées ou d'invalides;
- l'égalisation obligatoire et automatique des crédits de pensions des conjoints lors d'un divorce;
- l'égalisation obligatoire et automatique des crédits de pensions au moment où le plus jeune des conjoints atteint l'âge de 65 ans.

Les participantes ont aussi formulé des recommandations relativement à la réforme des régimes supplémentaires (régimes privés); elles recommandent notamment:

- l'acquisition plus rapide du droit à une pension;
- une clause obligatoire de rente conjointe pour les deux époux, à moins qu'ils aient tous deux renoncés par écrit à cette clause;
- une protection contre l'inflation, cette protection basée sur les intérêts inflationnistes gagnés sur leurs fonds;
- l'élimination de toute discrimination sexuelle au niveau des cotisations et des prestations.

ANNEXE II

Récemment, en mars dernier, le Comité national d'action sur le statut de la femme (CNA) dans son livre: La réforme des pensions, la part que veulent les femmes, proposait les recommandations suivantes:

- 1° Pour mettre fin à la pauvreté des personnes âgées:
 - que le supplément de revenu garanti soit augmenté immédiatement afin que le revenu garanti de toute personne âgée soit au moins égal au seuil de pauvreté pour une grande ville tel qu'établi par Statistique Canada;
 - que le gouvernement garantisse l'équivalent d'une pleine pension de vieillesse et d'un supplément de revenu garanti à toutes les personnes âgées à faible revenu qui vivent au Canada depuis plus de dix ans.

- 2° Pour garantir aux conjoints des prestations égales:
 - que le partage des crédits des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec entre les conjoints soit automatique et obligatoire suite au divorce;
 - que dans le mariage qui dure, le partage des crédits des Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec se fasse automatiquement entre les conjoints lorsque le plus jeune des deux atteint l'âge de 65 ans.

- 3° Pour inclure le travail des femmes au foyer dans les Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec:
 - que les travailleurs(euses) au foyer à long terme, qui s'occupent d'enfants de moins de sept ans ou de membres très handicapés de la famille, soient intégrés directement aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, et que leur pension soit calculée sur la base de gains hypothétiques représentant la moitié du salaire moyen (environ 10 000 \$). Etant donné qu'au moins une partie des services de ces travailleuses(eurs) au foyer profite à toute la société, leur participation au RPC/RRQ devrait être gratuite et pleinement subventionnée.

Pour le deuxième groupe, surtout composé de femmes au foyer d'un certain âge dont les enfants ont quitté la maison:

- que ces personnes soient aussi intégrées directement aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, leur pension étant calculée sur la base de gains hypothétiques représentant la moitié du salaire moyen. Dans ce cas, cependant, de pleines cotisations - tant la part de l'employeur que celle de l'employé(e) - devraient être versées par le ou les adultes qui profitent des services de la personne au foyer. Le plus souvent, cet adulte serait le mari.

Le CNA a aussi fait les recommandations suivantes relatives aux femmes au foyer:

- que la participation des femmes au foyer aux RPC/RRQ telle que décrite ci-haut soit obligatoire. Le CNA rejette l'idée d'une participation optionnelle, qui profiterait presque exclusivement aux femmes aisées et ne donnerait aucun recours à la femme si son mari refusait de payer les cotisations requises;
- que les travailleuses rémunérées à temps partiel soient intégrées aux RPC/RRQ à titre de travailleuses au foyer à temps partiel;
- que dans les cas où une cotisation est requise, les familles à faible revenu incapables de verser ces sommes bénéficient d'une aide financière;
- que suite à l'intégration des travailleuses(eurs) au foyer aux RPC/RRQ, on supprime les prestations aux veuves et veufs de plus de 65 ans. Une clause "grand-mère" devrait cependant permettre aux personnes ayant 35 ans ou plus lors de l'introduction de ces réformes d'invoquer l'ancien système s'il était à leur avantage.

ATELIER IIAUTONOMIE ECONOMIQUE DES FEMMES
CHEFS DE FAMILLES MONOPARENTALESIntroduction

Le terme de monoparentalité est très récent. Il est apparu dans la littérature des sciences humaines, au milieu des années '50. Statistique Canada ne l'utilise que depuis 1976.

La famille monoparentale ne constitue évidemment pas une nouveauté; elle a toujours existé. De tout temps, des veuves (surtout) ont assumé seules la responsabilité familiale, à la mort du conjoint. Par contre, la très forte pression morale exercée par l'Eglise, pendant des siècles, rendait pratiquement impossible la séparation et le divorce, le mariage étant considéré comme indissoluble. Les mêmes principes religieux limitaient le nombre de naissances hors-mariage. Ce n'est qu'à la fin du XVIIIe siècle, avec l'industrialisation et la libéralisation des moeurs qu'apparaissent la séparation et le divorce qui laissent nombre de mères abandonnées avec des enfants à charge.

On doit cependant noter que, pendant presque tout le Moyen-Age, la femme jouissait d'une très grande autonomie juridique. Les femmes de la noblesse possédaient et géraient leurs biens, elles n'étaient donc pas démunies lors de la séparation ou de la mort d'un époux. De même, chez les artisans, "la veuve d'un "maître" avait le titre de "maîtresse" de la corporation et pouvait engager des compagnons et des ouvriers".

(1) Laslett, P., Le rôle de la femme dans l'histoire de la famille occidentale, Fayard, Paris, 1978.

A compter de la fin du Moyen-Age, le statut juridique de la femme se détériore lentement. Vers la fin du XVIII siècle, leur incapacité juridique est consacrée. Mariées, elles deviennent totalement dépendantes de leurs conjoints; mères célibataires, séparées, divorcées, elles sont à la merci de la charité publique.

Un exemple bien concret: ce n'est qu'en 1937 que le gouvernement du Québec inaugure le versement d'allocations aux "mères nécessiteuses". Il s'agissait de pensions accordées à des veuves qui pouvaient fournir des certificats de bonne conduite. L'aide sociale ne voit le jour qu'en 1957. Le Bill 16, voté en 1964, mettra fin à l'incapacité juridique des femmes mariées. Seulement en 1968, Québécoises et Québécois auront accès à une cour provinciale de divorce.

Combien sont-elles?

La famille monoparentale constitue aujourd'hui une réalité de plus en plus lourde et ce, partout à travers le monde. On retrouve toujours la même composante: ces familles sont majoritairement dirigées par des femmes.

Aux Etats-Unis, en 1981, les statistiques indiquent que près de 20% des familles parentales sont des familles monoparentales. A 84%, elles sont la responsabilité des mères. Au Canada, en cette même année, on retrouve plus de 710 000 familles monoparentales, soit plus de 11% du total des familles.

Quelle est la situation au Québec? Le tableau I nous en donne une

TABLEAU I
Taux officiels⁽¹⁾ et taux réels⁽²⁾
de monoparentalité
Canada - Québec, 1951 - 1981

	<u>1951</u>	<u>1956</u>	<u>1961</u>	<u>1966</u>	<u>1971</u>	<u>1976</u>	<u>1981</u>
<u>Canada</u>							
Total des familles (000)	3 287	3 711	4 147	4 526	5 053	5 728	6 325
Familles monoparentales (000)	326	318	347	372	477	559	714
Taux réel de monoparentalité	13,9	12,0	11,4	11,2	13,2	14,0	16,5
Taux officiel de monoparentalité	9,9	8,6	8,4	8,2	9,5	9,8	11,3
<u>Québec</u>							
Total des familles (000)	856	970	1 103	1 229	1 354	1 540	1 672
Familles monoparentales (000)	85	86	96	104	138	159	208
Taux réel de monoparentalité	13,2	11,7	11,3	11,1	13,7	14,3	17,5
Taux officiel de monoparentalité	9,9	8,8	8,7	8,5	10,2	10,3	12,4

(1) Le taux officiel est celui calculé par Statistique Canada.

(2) Le taux réel est celui utilisé par Renée Brien-Dandurand dans sa thèse d'anthropologie "Famille, monoparentalité et responsabilité maternelle". Contribution à l'étude des rapports sociaux des sexes, Montréal, 1982. Les statistiques officielles calculent toujours le pourcentage des familles monoparentales par rapport à l'ensemble des familles qu'elles comportent ou non des enfants. Mme Brien-Dandurand estime discutable ce traitement de données. Elle compare donc les familles monoparentales à l'ensemble des familles avec enfants pour obtenir le taux réel de monoparentalité. Ce taux est évidemment plus élevé que le taux officiel de monoparentalité.

Sources: Statistique Canada, Recensement, 1981.

Statistique Canada, Recensement, 1951-1976.

juste idée. Il compare, depuis 1951, le phénomène canadien et le phénomène québécois.

Première remarque: le taux relativement élevé de monoparentalité pour l'année 1951 s'explique par le nombre assez élevé de pères disparus pendant la guerre.

Deuxième constatation: le taux officiel de monoparentalité a toujours été plus élevé au Québec que dans l'ensemble du Canada. Le taux réel, un rien plus bas durant les années 1951-1966, a commencé à être plus élevé, à partir de 1971.

Selon le dernier recensement, Québec compte près de 210 000 familles monoparentales, soit 29,1% du total des familles monoparentales canadiennes. Par comparaison, la province compte 26,4% de l'ensemble des familles canadiennes.

Quel est le taux de croissance de la monoparentalité? Le tableau II nous en donne un aperçu et une comparaison Canada - Québec.

Aussi bien au Canada qu'au Québec, le nombre de familles monoparentales croît beaucoup plus rapidement que le total des familles. En 25 ans, soit de 1956 à 1981, elles ont augmenté deux fois plus vite (143%) que l'ensemble des familles (72%). La forte hausse des années 1966-1971 peut s'expliquer par la libéralisation des lois du divorce. De 1976 à 1981, on retrouve cependant la même très forte croissance, 31,1%. Si l'on considère maintenant qu'un mariage sur deux se termine par un divorce, le phénomène n'est pas près de s'éteindre.

TABLEAU II

Taux de croissance des familles
et des familles monoparentales
Canada - Québec, 1966 - 1981

<u>Année</u>	<u>Taux de croissance</u>			
	<u>Canada</u>		<u>Québec</u>	
	<u>Total des familles</u> %	<u>Familles mono-parentales</u> %	<u>Total des familles</u> %	<u>Familles mono-parentales</u> %
1966 - 1971		28,4		32,4
1971 - 1976		17,1		14,8
1976 - 1981		27,6		31,1
1956 - 1981	70,0	124,0	72,0	143,0

Sources: Statistique Canada, Recensement, 1966 - 1976 et 1981.

Qui sont-elles?

Sexe

Au Québec, cette famille monoparentale, en croissance continue, est-elle la responsabilité de l'homme ou de la femme?

Selon le tableau III, la femme est donc en très nette majorité responsable de la famille monoparentale. Sa présence, dans ce rôle, s'accroît depuis 1961. Le phénomène de la famille à chef unique est donc presque exclusivement féminin. Il faut presque chercher à la loupe, les pères seuls, en charge de jeunes enfants.

Etat civil

Avant 1968, le divorce n'existait pratiquement pas au Québec. Seules les veuves et quelques femmes "séparées" étaient chefs de familles monoparentales. Qu'en est-il maintenant?

Le tableau IV montre fort bien que les veufs et veuves constituaient en 1961 près des 3/4 des chefs de familles monoparentales. Ils en représentent maintenant moins de la moitié (49%). Ce déplacement est surtout dû à la croissance très marquée du pourcentage des séparées et des divorcées. Cette tendance ira certainement en s'accroissant dans les prochaines décennies.

Age

Au Québec, en 1976, 58% des femmes chefs de familles et parent unique avaient plus de 45 ans. Seulement 4% avait moins de 24 ans. La

TABLEAU III

Répartition de la responsabilité
familles monoparentales
selon le sexe
Québec 1961 - 1976

<u>Responsable</u>	<u>1961</u>	<u>1971</u>	<u>1976</u>
	%	%	%
Homme	24,1	22,0	16,5
Femme	75,9	78,0	83,5

Sources: Statistique Canada, Recensement 1961, 1971.

Messier, S., Chiffres en main, Gouvernement du Québec, Québec, 1981.

TABLEAU IV

Répartition des familles monoparentales
selon l'état civil du responsable
Québec 1961 - 1976

<u>Etat civil</u>	<u>1961</u>	<u>1971</u>	<u>1976</u>
	%	%	%
Veuf(ve)	70,6	53,4	49,0
Séparé(e)	26,2	31,9	25,6
Divorcé(e)	1,5	5,8	18,0
Célibataire	1,7	8,9	7,6

Sources: Messier, S., Chiffres en main. Gouvernement du Québec, Québec, 1981.

Wargon, S., Familles et ménages au Canada. Statistique Canada, Canada, 1979,

majorité de ces mères seules ne sont donc plus très jeunes. Elles ont souvent de nombreuses difficultés à retrouver leur place sur le marché du travail, surtout si elles l'ont quitté depuis longtemps.

Niveau de scolarité

Statistique stupéfiante: en 1976, au Québec, 68% des responsables féminins des familles monoparentales n'avaient pas complété une 11e année scolaire⁽¹⁾. Comment espérer alors trouver un emploi convenable? Par contre, 12% d'entre elles avaient atteint le niveau universitaire. C'est là un indice non équivoque que la monoparentalité a atteint des classes sociales plus favorisées.

Charges familiales

On imagine souvent la femme chef de famille monoparentale surchargée de jeunes enfants. La réalité est fort différente. En 1976, 50% d'entre elles n'ont qu'un enfant à charge⁽²⁾. Plus des 3/4 (77%) ont deux enfants et moins. Le nombre d'enfants par famille monoparentale (1,9%) est en fait moins élevé que celui de l'ensemble des familles québécoises (2,3%).

Travail

La participation au marché du travail de la femme chef de famille monoparentale est pratiquement la même que celle de la femme mariée avec:

(1) Messier, S., Chiffres en main. Gouvernement du Québec, Québec, 1981.

(2) Idem.

des enfants. Le taux moyen de participation de la première est, en 1976, de 35,5%, tandis que celui de la seconde est de 35,0%. Elles ont donc, vis-à-vis du marché du travail, à peu près le même comportement. Ne pouvant compter pour vivre sur le revenu du conjoint, pourquoi ne travaille-t-elle pas? Nous tenterons d'analyser cette situation particulière, dans la section consacrée à la pauvreté.

Pauvreté

Si l'on veut résumer toute cette première partie de l'exposé, on peut présenter la famille monoparentale comme une unité dirigée de façon très majoritairement par une femme. Cette femme a plus de 45 ans, un enfant à charge, très peu d'instruction et est donc fort peu présente sur le marché de l'emploi. Ce portrait correspond assez bien à celui dressé par le Carrefour des Associations de familles monoparentales du Québec Inc., dans une étude menée en 1979. Leur famille type est dirigée par une femme dans la quarantaine qui a deux adolescents. Les deux tiers de ces femmes n'ont pas d'emploi rémunéré.

Ces femmes font donc face à de multiples problèmes, dans une situation qu'elles ont très rarement choisie et à laquelle elles sont fort mal préparées. Peut-on reprocher à la mariée de 20 ans, des années '60, croyant entrer dans une union solide et stable, d'être perdue et de manquer de ressources lorsqu'elle se retrouve quinze ans plus tard seule, avec un ou deux enfants à charge, souvent sans réelle possibilité d'entrer sur le marché du travail. L'âge moyen de la monoparentalité ayant tendance à diminuer, au Québec, on peut espérer que des femmes plus jeunes seront mieux adaptées à ce nouveau mode de société.

La grande famille, à l'ancienne, qui assistait ses membres de toutes sortes de façons, dans les situations difficiles, est en net déclin. Isolée dans la famille nucléaire, la femme seule avec ses enfants, dans un milieu urbain, ne peut pratiquement espérer d'aide, sauf celle fournie par des organismes gouvernementaux. Fréquemment, elle éprouve de la difficulté à trouver un logement, des propriétaires étant fort méfiants vis-à-vis des femmes seules souvent sans autres sources de revenus que l'aide sociale.

Chiffrer la pauvreté

Seulement 35% des femmes chef de familles monoparentales détiennent un emploi rémunéré. Quels sont alors leurs principaux moyens de subsistance: pension alimentaire, aide sociale? Peut-on parler de pauvreté pour la majorité des familles à parent unique?

Il est très difficile de connaître de façon précise les sources de revenu des familles monoparentales. Pour Statistique Canada, la famille monoparentale se compose d'un père ou d'une mère, peu importe leur état matrimonial, ayant un enfant ou plus qui ne s'est jamais marié, quel que soit son âge et vivant dans le même logement. On retrouve par exemple, dans cette catégorie, une veuve qui vit avec sa fille célibataire de plus de 30 ans. On ne peut vraiment les assimiler à une famille monoparentale. En outre, les données disponibles ne nous permettent pas de distinguer les veufs et les veuves des autres états civils; ceci a comme conséquence de vieillir l'ensemble des responsables et d'augmenter leur revenu moyen.

Tenant compte de ces limites, Suzanne Messier nous donne au tableau V, pour l'année 1975, les chiffres suivants.

TABLEAU V

Répartition en % du revenu annuel moyen
des femmes responsables de familles monoparentales
selon l'âge et la source du revenu
Québec 1975

<u>Age</u>	<u>Sources de revenu</u>		
	<u>Gains de travail</u>	<u>Transferts (1)</u> <u>gouvernement</u>	<u>Autres (2)</u> <u>revenus</u>
	<u>%</u>	<u>%</u>	<u>%</u>
Moins de 25 ans	35	65	0
25 - 34 ans	48	46	6
35 - 44 ans	55	31	14
45 - 54 ans	44	43	13
55 - 64 ans	41	46	13
65 ans et plus	5	80	15

(1) Comprend notamment: allocations familiales, aide sociale, assurance-chômage, pensions de sécurité de la vieillesse.

(2) Comprend notamment: gains de placement, allocations familiales.

Source: Messier, S., Chiffres en main, Conseil du Statut de la femme, Québec, 1981.

Sauf pour le groupe 35 à 55 ans, les femmes chefs de familles monoparentales ont massivement recours aux transferts gouvernementaux comme source principale de revenu.

Le tableau VI nous révélera deux autres phénomènes intéressants.

Il faut, en premier lieu, noter qu'en 1975 le seuil de pauvreté était fixé à \$4 649 pour deux personnes. Ce tableau fait apparaître clairement que seul un travail rémunéré permet aux familles monoparentales de vivre au-dessus du seuil de pauvreté. Les familles qui réussissent à vivre au-dessus du seuil de pauvreté tirent plus de 75% de leur revenu d'un emploi, alors que pour les familles vivant sous le seuil de pauvreté, le revenu d'un emploi représente moins de 9% de leur revenu. Le seuil de pauvreté ne fixe par ailleurs que le montant nécessaire à la survie matérielle. Cette norme a très peu de rapport avec la création et le maintien du bien-être général.

Notons également la très faible proportion des pensions alimentaires en tant que source de revenu. Elles représentent seulement 1,6% du revenu des familles pauvres et 2,1% du revenu des familles "non pauvres". Peut-on espérer que la nouvelle loi québécoise visant à améliorer la perception des pensions alimentaires, améliorera la situation?

Une autre statistique⁽¹⁾ nous indique, qu'en 1976, 60% des familles monoparentales vivaient de l'aide sociale. La situation économique ne s'étant guère améliorée depuis cette date, on ne peut s'attendre à

(1) Ray, L., Le divorce et les séparations au Québec, Ministère des Affaires sociales, Québec, 1980.

TABLEAU VI

Répartition du revenu des femmes
responsables de familles monoparentales
selon la source du revenu⁽¹⁾ et le niveau du revenu
Québec 1975

<u>Source du revenu</u>	<u>Familles sous le</u> <u>seuil de pauvreté</u>	<u>Familles au-dessus</u> <u>du seuil de pauvreté</u>
Salaires et traitements	8,7%	79,1%
Transferts gouvernementaux ⁽²⁾	87,1	15,2
Autres revenus en espèces ⁽³⁾	1,6	2,6

(1) Nous avons éliminé du tableau les revenus provenant d'un emploi autonome ou les revenus de placement; ces deux items ne présentent qu'une importance minime pour ces deux catégories de familles.

(2) Comprend: l'aide sociale, l'assurance-chômage, les allocations familiales, les pensions de sécurité de vieillesse, les allocations de formation.

(3) Ce sont principalement les pensions alimentaires.

Source: Messier, S., Chiffres en main. Conseil du Statut de la :
 Québec, 1981.

une diminution de cette forte proportion. Or, le seuil de faibles revenus en dessous duquel une famille ou une personne peut être considérée comme pauvre est fixé, en 1982, par Statistique Canada, à \$10 585, pour une famille de deux personnes vivant dans un grand centre (500 000 habitants et plus). A Montréal, une famille monoparentale comptant un adulte et un enfant reçoit au 1er janvier 1983, \$537 par mois à titre d'aide sociale; le revenu annuel s'élève donc à \$6 444. Il manque donc à cette famille plus de \$4 000 simplement pour accéder au seuil de pauvreté.

La situation peut donc se résumer ainsi: seul l'accès à un emploi rémunéré permet aux familles monoparentales d'échapper à la pauvreté. Or, seulement 35% des femmes chefs de familles monoparentales font partie de la population active. Les pensions alimentaires étant nettement insuffisantes, les familles monoparentales ont massivement recours, pour subsister, à l'aide sociale. Les sommes fournies par le gouvernement au chapitre de l'aide sociale, ne permettent pas à la famille monoparentale type (1 adulte, 1 enfant) d'accéder même au seuil de pauvreté.

L'étude réalisée par le Carrefour des Associations de familles monoparentales du Québec, nous confirme cette situation. En 1980, presque 85% de leurs membres féminins avaient un revenu annuel de moins de \$10 000. Le rapport arrive à une constatation faite plus haut: "Ne pas être sur le marché du travail est synonyme de pauvreté". A la lumière de toutes ces statistiques, de tous ces chiffres, une conclusion s'impose

(1) Lamont, S., Lamoureux, J., Guterman, N., Pour des conditions de vie décentes: Action collective, Carrefour des Associations de familles monoparentales du Québec, Montréal, 1980.

facilement: la majorité des femmes chefs de familles monoparentales vivent, en 1983, sous le seuil de pauvreté.

Conclusion

Mais peut-on vraiment reprocher aux femmes chefs de familles monoparentales leur faible participation sur le marché du travail? Pour la mère qui doit subvenir seule aux besoins d'un ou deux enfants, il arrive trop souvent qu'elle n'ait pas vraiment la possibilité réelle de travailler à l'extérieur. Elle est souvent fort mal préparée à ce nouveau rôle. Même si elle possède des qualifications professionnelles et un bon niveau de scolarité, elle a été fort souvent absente du monde du travail, pendant un certain nombre d'années. Dans les conditions technologiques actuelles, sa réinsertion dans un emploi intéressant et rémunérateur est problématique.

De nombreux autres facteurs empêchent les femmes seules d'accéder à un emploi rémunéré: le coût élevé de la garde des enfants, l'absence d'emplois convenables, les bas salaires, la rigidité des horaires de travail, le souci d'accorder à de jeunes enfants le plus de temps possible. Gagner en travaillant, avec toute la fatigue et les dépenses que cela implique, à peine plus que le revenu assuré par l'Etat, est-ce vraiment la solution?

Un réaménagement des sommes accordées par l'aide sociale constituerait certes une solution à court terme. Pourquoi l'Etat verse-t-il beaucoup plus pour un enfant placé en foyer nourricier que pour un enfant dont la responsabilité est assumée par la mère?

Une étude récente du Conseil national du bien-être social propose un autre aménagement susceptible d'aider les familles monoparentales. Il suggère d'abolir l'exemption fiscale pour enfants à charge qui profite aux familles à l'aise et de redistribuer le coût du programme dans le crédit d'impôt pour enfants. Cette mesure accroîtrait le montant versé dans les familles à revenu modeste de \$343 à \$575 par enfant.

N'y aurait-il pas lieu également de permettre aux mères de familles monoparentales, d'aller chercher sur le marché du travail une partie de leur revenu, sans les pénaliser immédiatement en réduisant l'aide sociale? Elles pourraient ainsi réintégrer graduellement le monde du travail et éventuellement s'assumer financièrement elles-mêmes.

Mais si l'on veut envisager pour les femmes chefs de familles monoparentales une autonomie financière réelle, débarrassée de la dépendance de l'Etat et/ou de l'ex-conjoint, il faut envisager des solutions à plus long terme.

En premier lieu, il faut améliorer l'information et l'éducation accordée aux filles. Elles doivent être préparées à subvenir elles-mêmes à leurs besoins et éventuellement à ceux de leur famille. Pour le faire, leur choix de métier ou de profession doit être le plus vaste possible et non limité aux occupations traditionnelles.

Les femmes devraient également avoir accès à une éducation des adultes de première qualité, adaptée à leur horaire et à leurs choix de carrière. Elles pourraient ainsi améliorer nettement leur scolarité de base ou accéder à un recyclage souvent nécessaire pour obtenir un emploi intéressant et rémunérateur.

Elles devraient également être mieux informées de leurs droits: droit à une pension alimentaire décente lorsqu'elle devient nécessaire, droit à un partage équitable des biens accumulés pendant les années de vie commune, y compris les crédits de pension.

Nous ne présentons ici que quelques unes des solutions susceptibles d'améliorer l'autonomie financière des femmes chefs de familles monoparentales. Tout comme les femmes au foyer, elles devront de plus en plus se libérer de la dépendance de l'Etat ou de l'ex-conjoint pour assumer elles-mêmes leur indépendance économique. A cette condition seulement, les femmes seules des générations suivantes seront des femmes autonomes.

ATELIER IIIAUTONOMIE ECONOMIQUE DES FEMMES
SUR LE MARCHE DU TRAVAILIntroduction

Depuis quelques années, une abondante littérature traite de la présence féminine sur le marché du travail. Certaines recherches, certains articles laissent parfois l'impression que la plupart des problèmes des femmes se règlent lorsqu'elles accèdent à un emploi rémunéré. La lutte pour l'autonomie se gagnerait-elle sur le plan du travail? Il ne suffit malheureusement pas d'être membre de la population active pour s'assurer d'un emploi assez rémunérateur permettant de subvenir aux besoins essentiels de la travailleuse. Ne gagner, faute de qualifications et d'expérience, que \$4 ou \$5 de l'heure, pour un travail routinier et épuisant, représente-t-il une étape décisive vers l'autonomie économique des femmes?

Il ne faut pas perdre de vue également que le travail à l'extérieur du foyer représente fort souvent pour la femme mariée un double emploi. Des études exhaustives ont démontré que depuis 1911 et jusqu'à 1976, la charge hebdomadaire des hommes a diminué de 24,7 heures, alors que celle des femmes a augmenté de 2,6 heures. Comme l'exprime bien l'auteur de cette recherche: "The leisure society to be carried on the backs of women". La même analyse montre par ailleurs fort bien que la

(1) Meissner, Martin, Women and the Canadian Labour Force, The Domestic Economy Now you see it, Now you don't, Ottawa, 1982.

part du conjoint dans le travail domestique varie fort peu, que l'épouse ait un emploi à l'extérieur ou pas.

Le travail féminin ne signifie libération et autonomie que s'il apporte une valorisation psychologique et économique.

Nous tenterons donc de faire un bilan de l'évolution et de la situation actuelle des femmes sur le marché du travail, des caractéristiques qui sont propres au travail féminin, des problèmes particuliers qui s'y rattachent. Nous pourrons ensuite dégager des solutions susceptibles d'améliorer la position féminine sur un marché où, en l'an 2000, un travailleur sur deux sera une femme.

Féminisation du marché du travail

Depuis le début des années '50, le marché du travail se féminise rapidement.

Selon le tableau I, en termes absolus, la population active féminine a plus que triplé en 30 ans, soit de 1951 à 1981. Les femmes forment maintenant tout près de 40% de la population active du Québec. La croissance est telle que Statistique Canada estime qu'en l'an 2000 un travailleur sur deux sera une femme.

Age

L'âge moyen de la femme sur le marché du travail est en nette évolution.

Selon le tableau II, alors qu'en 1951 la force de travail était constituée en majeure partie de femmes entre 15 et 24 ans, la répartition

TABLEAU I

Population active féminine
Québec 1951 - 1981

<u>Population active féminine</u>	<u>1951</u> ⁽¹⁾	<u>1961</u> ⁽¹⁾	<u>1971</u> ⁽¹⁾	<u>1981</u> ⁽²⁾
Nombre (000)	342	483	755	1 118
% de la population active totale	23,2	27,1	33,7	39,4

Sources: (1) Statistique Canada, Recensement, 1971

(2) Statistique Canada, La population active, 1981.

TABLEAU II

Population active féminine
Répartition par âge
Québec 1951 - 1981

<u>Age</u>	<u>Population active féminine</u> <u>Répartition en %</u>			<u>1981</u> ⁽²⁾
	<u>1951</u> ⁽¹⁾	<u>1961</u> ⁽¹⁾	<u>1971</u> ⁽¹⁾	
15 - 24 ans	43,9	38,2	35,7	29,7
24 - 35 ans	22,7	20,7	22,6	29,3
35 ans et plus	33,4	41,1	41,7	41,0

Sources: (1) Statistique Canada, Recensement, 1971.

(2) Statistique Canada, La population active, 1981.

entre les divers groupes d'âge est, en 1981, beaucoup plus homogène. La hausse du niveau de scolarité et l'entrée massive des femmes mariées sur le marché de l'emploi a fait régresser la part des 15-24 ans (43,9% à 29,7%) au profit du groupe des 25 ans et plus (56,1% à 70,3%). Les femmes quittent donc de moins en moins un emploi lorsqu'elles se marient ou qu'elles ont des enfants. Il y a 20 ou 30 ans presque toutes le faisaient.

Etat civil

Si l'on s'arrête maintenant à l'état civil des femmes au travail, on obtient les résultats présentés au tableau III.

C'est évidemment dans le comportement des femmes mariées à l'égard du travail rémunéré qu'on trouve l'explication principale du développement phénoménal du travail féminin. Alors qu'en 1951, à peine une femme mariée sur dix travaillait, cette proportion est passée, en 1981, à une femme sur deux. En parallèle, la participation des veuves et des divorcées est passée de 20% en 1951 à 35% en 1981. Il faut tenir compte que cette catégorie compte une forte majorité de femmes âgées de plus de 65 ans, à peu près retirées de la population active.

Scolarisation

A l'âge du choix d'un métier ou d'une carrière, les filles choisissent-elles toujours les programmes débouchant sur des activités traditionnelles? D'après le tableau IV et le tableau V, il semble bien que la réponse soit affirmative.

TABLEAU IIIPopulation active féminineTaux de participationselon l'état civilQuébec 1951 - 1981

<u>Etat civil</u>	<u>Taux de participation de la population active féminine</u>			
	<u>1951</u> ⁽¹⁾	<u>1961</u> ⁽¹⁾	<u>1971</u> ⁽¹⁾	<u>1981</u> ⁽²⁾
Femmes mariées	11,2	22,1	37,0	50,5
Femmes célibataires	58,4	54,9	53,5	64,6
Veuves et divorcées	19,3	23,1	26,6	35,1

Sources: (1) Statistique Canada, Recensement, 1971.

(2) Statistique Canada, La population active, 1981.

D'après le tableau IV, au niveau collégial, on note la très nette concentration des filles dans les programmes médicaux et paramédicaux, ainsi qu'en techniques administratives, secteurs de services traditionnellement réservés aux femmes. Par contre, la représentation féminine est très limitée en sciences pures et appliquées, de même qu'en administration.

Par ailleurs, si 55% des finissantes du secondaire V s'orientent, en 1977-1978, vers le secteur professionnel, on peut se demander quels métiers elles choisissent. Dans de nombreuses options du secteur professionnel tels les métiers de la construction et de la mécanique, les femmes sont absentes. Si elles se retrouvent toujours en secrétariat, coiffure ou esthétique, peut-on parler d'amélioration?

Au niveau universitaire, la situation est présentée au tableau V.

Même si les femmes sont maintenant proportionnellement plus nombreuses à l'université, leur choix de carrière varie fort peu; toujours beaucoup de filles en arts, lettres, éducation, sciences humaines et sciences de la santé. On peut heureusement noter une tendance à la hausse de la représentation des femmes en médecine, en sciences pures et en administration. Il faut espérer que cette diversification se poursuivra.

La diversification et l'élévation du niveau de scolarité des femmes apparaissent d'autant plus essentielles que la scolarisation est étroitement liée à la présence de la femme sur le marché du travail.

TABLEAU IV

Pourcentage de diplômées
selon le programme
Québec, 1973-1974, 1977-1978

<u>Programme</u>	<u>% des diplômées</u>	
	<u>1973-1974</u>	<u>1977-1978</u>
<u>Collégial</u>		
- <u>Formation générale</u>	44,8	47,9
- Sciences de la santé	50,0	54,2
- Sciences pures et appliquées	19,6	17,5
- Sciences humaines	50,3	56,7
- Administration	18,8	29,0
- Arts et lettres	67,9	72,3
- <u>Formation professionnelle</u>	65,3	64,1
- Techniques biologiques	-	51,0
- Techniques physiques	-	8,7
- Techniques administratives	-	71,4
<u>Secondaire V</u>		
- Général	52,4	51,5
- Professionnel	39,2	55,0

Source: L'éducation au Québec, Rapport des activités du ministère de l'Éducation, 1980-1981.

TABLEAU V

Pourcentage de diplômées universitaires
par secteur d'enseignement
Québec, 1972-1973, 1976-1977

<u>Secteur d'enseignement</u>	<u>% des diplômées universitaires</u>	
	<u>1972-1973</u>	<u>1976-1977</u>
- Sciences de la santé		
- médical	24,6	34,9
- paramédical	93,9	90,0
- Sciences pures	26,6	33,6
- Sciences appliquées	5,4	10,8
- Sciences humaines	32,9	44,9
- Education	43,8	60,6
- Administration	12,4	21,5
- Arts	63,1	65,5
- Lettres	52,8	65,2
Total	31,8	41,7

Source: Documents "Diplômés", Direction des études économiques et démographiques, Ministère de l'Éducation, Québec.

D'après le tableau VI, plus les femmes sont scolarisées, plus elles travaillent. Elles ont évidemment de meilleures chances de trouver un emploi plus enrichissant et plus rémunérateur.

Il est d'ailleurs fort intéressant de noter que la population féminine sur le marché du travail est plus scolarisée que la population masculine (Cf. tableau VII). Pour occuper un emploi équivalent, demanderait-on à une femme plus de qualifications qu'à un homme?

On peut donc résumer en disant que plus elles sont scolarisées, plus les femmes sont actives sur le marché du travail; elles sont d'ailleurs plus scolarisées que les hommes détenteurs d'emploi rémunéré. Par ailleurs, même si on note depuis quelques années une légère amélioration, les filles choisissent toujours des métiers et des professions traditionnels.

Structure de l'emploi féminin

Conséquence de cette limitation dans leur choix de carrière, le nombre d'emplois accessibles aux femmes est beaucoup plus réduit que celui accessible aux hommes. Les femmes sont fortement concentrées dans un petit nombre d'emplois et occupations qui leur semblent réservés: le travail de bureau, la vente, les services et quelques emplois semi-traditionnels comme l'enseignement et les sciences infirmières.

Le tableau VIII nous donnera une idée plus précise de la répartition de l'activité des femmes et de son évolution depuis 30 ans.

TABLEAU VI

Population féminine 25 ans et plus
Taux d'activité
selon le niveau de scolarité
Québec 1980

<u>Niveau de scolarité</u>	<u>Taux d'activité en %</u>
0 à 8 années d'études	23,3
Etudes secondaires	47,6
Quelques études postsecondaires	61,6
Diplôme postsecondaire	65,4
Degré universitaire	77,2

Source: Messier, S., Chiffres en main, Conseil du Statut de la femme, Québec, 1981.

TABLEAU VII

Répartition de la population active
par niveau de scolarité et par sexe
Québec 1979

<u>Niveau de scolarité</u>	<u>Répartition en %</u>	
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
0 à 8 années d'études	19,6	12,6
Diplôme secondaire	51,6	57,0
Diplôme postsecondaire	9,3	13,6
Diplôme universitaire	11,4	8,6

Source: Statistique Canada, cat. 71-001, 1979.

TABLEAU VIII

Evolution de la répartition des femmes
sur le marché du travail
selon la branche d'activité
Québec 1951 - 1981

<u>Branche d'activité</u>	<u>Répartition en %</u>	
	<u>1951</u>	<u>1981</u>
Agriculture	2,3	1,9
Autres - secteur primaire	0,3	-
Industries manufacturières	30,8	16,4
Construction	0,4	1,2
Transport, communication et autres	4,6	4,2
Commerce	13,6	16,4
Finances, assurances, affaires immobilières	4,7	7,7
<u>Services socio-culturels, commerciaux et personnels</u>	<u>39,5</u>	<u>44,7</u>
Administration publique	2,4	6,1
Autres	1,3	1,4

Sources: 1951: Statistique Canada, Recensement, 1971.

1981: Statistique Canada, La population active, décembre 1981.

La réduction de la proportion des femmes employées dans le secteur manufacturier s'est faite au profit de l'emploi dans le secteur tertiaire, durant les trente dernières années. Presque 70% des femmes sur le marché du travail oeuvrent dans le secteur tertiaire et 45% d'entre elles travaillent dans le domaine des services sociaux culturels, commerciaux et personnels. Cette concentration du marché de l'emploi féminin met les femmes en concurrence l'une contre l'autre ce qui a pour effet de réduire le niveau des salaires. L'employeur ayant le choix des candidats à un emploi donné.

Si l'on examine maintenant la répartition des femmes dans chaque secteur d'activité, ce que l'on nomme taux de féminité, on obtient le tableau IX, qui nous permet également de suivre l'évolution de ce taux entre 1951 et 1981.

Les femmes ont donc accru, depuis 30 ans, leur présence relative dans toutes les branches d'activité, même dans les services où elles étaient déjà nettement majoritaires. Le taux moyen de féminité est passé de 23,2% en 1951 à 37,5% en 1981. Mais malgré certaines percées dans les secteurs de la construction, celui des transports et celui de l'administration publique, on constate que certaines branches d'activité traditionnellement réservées aux femmes deviennent de plus en plus des "ghettos" féminins. Près de 60% des emplois du domaine du secteur bancaire et de celui des services sont en effet occupés par des femmes.

La modification de la structure professionnelle des femmes s'effectue donc fort lentement, car l'attrait des femmes pour les emplois féminins traditionnels semble encore prédominer.

TABLEAU IX

Evolution du taux de féminité
selon la branche d'activité
Québec 1951 - 1981

<u>Branche d'activité</u>	<u>Taux de féminité en %</u>	
	<u>1951</u>	<u>1981</u>
Agriculture	4,1	26,2
Manufacture	24,4	29,6
Construction	1,4	9,4
Transports	11,6	20,1
Commerce	24,6	38,1
Finances	40,9	61,5
Services	56,9	57,7
Administration publique	15,2	34,4
Activités indéterminées	16,2	60,7
Taux moyen	23,2	37,5

Sources: 1951: Statistique Canada, Recensement, 1971.

1981: Statistique Canada, La population active, décembre 1981.

Disparité salariale

Une conséquence de cette très forte concentration de l'emploi féminin dans un nombre limité de secteurs est la concurrence que se livre les femmes pour un nombre limité de postes. L'offre étant nettement plus forte que la demande de travail, l'employeur peut se permettre d'offrir un salaire moins élevé que celui qu'il devrait payer si le nombre de candidats au poste offert était très limité.

Par contre, on constate toujours, malgré les lois existantes sur l'égalité des chances dans le travail, qu'un employé masculin est presque toujours mieux rémunéré qu'un employé féminin et ce pour un même emploi. (Voir le tableau X).

Nous avons choisi volontairement les salaires payés pour des emplois de bureau, domaine où les femmes sont très nettement majoritaires. L'écart salarial, existait déjà en 1973; il continue toujours en 1979 même si les salaires réels ont beaucoup augmenté. L'écart ne semble même pas vouloir se réduire. Les femmes réussissent tout au plus à conserver leur position relative.

Un problème se pose donc: l'emploi féminin est-il évalué à partir de critères utilisés normalement pour fixer une rémunération ou en fonction de critères jugés par l'employeur: besoins monétaires moindres des femmes, risques de départs plus élevés, mobilité plus faible, etc... Utilise-t-on de telles normes lorsqu'on établit la rémunération de l'emploi dit "masculin", auquel ces variables peuvent tout aussi bien s'appliquer.

TABLEAU XTaux moyen de salaire hebdomadaire
dans des professions de description semblableHomme - FemmeMontréal 1973 - 1979

<u>Emplois de bureau</u>	<u>Taux moyen de salaire</u>			
	<u>1973</u>		<u>1979</u>	
	<u>Homme</u>	<u>Femme</u>	<u>Homme</u>	<u>Femme</u>
Commis comptable	\$160	\$132	\$271	\$221
Commis aux commandes	144	124	249	193
Commis aux stocks	141	106	249	196
Commis de bureau int.	132	118	225	200

Source: Ministère du Travail du Canada, Les femmes dans la population active, Faits et données.

Il est par ailleurs fort important d'observer que la "courbe représentative du revenu des femmes, moins accentuée que celle des hommes, indique que celles-ci commencent à perdre leurs chances d'égalité avec les hommes au début des années pendant lesquelles elles sont en âge d'avoir des enfants, qu'elles atteignent leur maximum de capacité de gain entre 25 et 34 ans (10 ans avant les hommes), et que pour les trente années suivantes, soit de 35 ans à la fin de leur vie active, elles travaillent pour une rémunération de moitié inférieure à celle des hommes⁽¹⁾.

Microtechnologie

Nous l'avons vu, l'emploi féminin est extrêmement concentré dans le secteur tertiaire. Or, les entreprises de ce secteur d'activité emploieront de plus en plus les outils qui lui sont fournis par le progrès technique, dont la bureautique et la télématique. Cette nouvelle technologie affectera particulièrement les emplois traditionnellement occupés par la main-d'oeuvre féminine. On n'a qu'à penser à ces guichets automatiques, accessibles vingt-quatre heures par jour, qui remplaceront de nombreuses employées de banque, à ces ordinateurs qui administrent les stocks, éliminant bon nombre de préposées à l'inventaire.

La microtechnologie nous amène au seuil d'une révolution. Il n'est pas question de faire marche arrière. Il faut suivre le mouvement.

Pour éviter un chômage massif éventuel de la main-d'oeuvre féminine,

(1) Nieman, L., "L'égalité et la rémunération: l'infériorité du statut économique de la femme au sein de la main-d'oeuvre", dans Egalité des sexes sur le marché du travail, Travail Canada, 1982, p. 61.

des mesures énergiques devront être prises pour donner une formation adéquate à la femme. Cette formation, ce recyclage lui permettront, soit d'occuper les nouveaux emplois créés par les microtechnologies, soit de s'introduire dans des domaines touchés par ce progrès technologique où elle est aujourd'hui peu présente. Il est également de toute première urgence d'orienter et d'informer les nouvelles arrivantes vers les emplois qui seront disponibles et non vers des emplois disponibles actuellement mais appelés à disparaître éventuellement.

Temps partiel

Le travail à temps partiel fait partie intégrante de la réalité économique des années '80. Pour toutes sortes de raisons, avouables ou non, de multiples entreprises y ont recours. En 1981, presque 70% des travailleurs à temps partiel au Québec étaient des femmes et ce travail à temps partiel accaparait 20% des emplois occupés par les femmes, par rapport à 5,6% chez les hommes. Ce type d'emploi peut donc être facilement considéré comme un autre "ghetto féminin".

Depuis 1975, l'emploi à temps partiel semble d'ailleurs en nette croissance chez les femmes. A cette date, seulement 13,6% de la main-d'oeuvre féminine occupaient ce type d'emploi pour arriver à 20% en 1981⁽¹⁾.

Pour quelles raisons les femmes choisissent-elles ce genre de travail? 40% d'entre elles évoquent des raisons ou plutôt des obligations

(1) Messier, S., Chiffres en main. Conseil du Statut de la femme, Québec, 1981.

familiales et personnelles, alors que moins de 1% des hommes le font. Le travail à temps plein peut se révéler lourd à supporter pour la mère de deux ou trois enfants. Le temps partiel lui permettra alors de boucler son budget, de conserver ses connaissances techniques ou encore de réaliser une satisfaction personnelle.

Signalons ici que la microtechnologie favorisera très certainement la création d'emplois à temps partiel et à domicile, emplois évidemment surtout réservés aux femmes.

Le travail à temps partiel comporte malheureusement de multiples inconvénients. Au Québec, 55% des travailleurs qui touchent le salaire minimum sont des travailleurs à temps partiel. Cette faible rémunération est liée au fait que ces emplois sont généralement peu qualifiés et que les travailleurs à temps partiel sont très faiblement syndiqués. Il n'est pas rare en effet que même s'ils travaillent dans des entreprises syndiquées, les travailleurs à temps partiel soient exclus du syndicat et qu'ils ne soient pas couverts par la convention collective. 75% des conventions collectives négociées au Québec en 1981 ne font aucune référence ou les excluent nommément⁽¹⁾.

Les travailleuses à temps partiel sont également fort désavantagées au chapitre des avantages sociaux. Elles ne sont couvertes que par la "loi sur les normes du travail" qui leur alloue des conditions minimales de travail. Elles ont rarement accès à un régime de retraite ou d'assurance; elles ne bénéficient que de vacances et de jours de congé fériés

(1) Source: C.R.S.M.I., Compilation effectuée en août 1982.

réduits. Le droit à l'ancienneté et les chances de promotions sont deux facteurs à peu près inexistantes dans l'emploi à temps partiel. Les emplois offerts exigeant peu de qualifications, ils sont souvent monotones et inintéressants. Dans le cadre économique actuel, les conflits sont d'ailleurs très fréquents entre travailleuses à temps plein et travailleuses à temps partiel au sein d'une même entreprise, les premières cherchant à conserver un emploi qui semble leur échapper. La majorité des centrales syndicales sont d'ailleurs nettement opposées au travail à temps partiel, du moins à son extension. A tous les motifs invoqués plus haut, elles ajoutent qu'il contribue à maintenir les femmes dans un statut marginal, à bas salaire, travailleuses de "second ordre". Pensons à toutes ces femmes, 20 000, dit-on, à Montréal, qui travaillent dans le secteur du vêtement, à la pièce, chez elles, pour des salaires dérisoires.

Quelle que soit la raison évoquée, nous croyons que le travail à temps partiel, compte tenu de la situation économique et sociologique actuelle et des conditions de travail dans lesquelles il s'effectue, ne devrait constituer pour la femme qu'une étape nécessaire parfois, mais une étape devant la conduire à un emploi régulier.

Syndicalisation

Au Québec, les travailleuses sont dans l'ensemble moins syndiquées que les travailleurs. En 1976, 28,7% des femmes qui ont un emploi sont syndiquées alors que 34% des hommes le sont. Le taux de syndicalisation a évolué depuis 1963 mais l'écart est toujours en faveur du travailleur masculin. (Voir le tableau XI).

TABLEAU XIEvolution du taux de syndicalisation
Québec 1963 - 1976

<u>Année</u>	<u>Taux de syndicalisation en %</u>	
	<u>Homme</u>	<u>Femme</u>
1963	23,1	15,2
1966	28,6	17,6
1971	34,2	31,0
1976	34,0	28,7

Source: Messier, S., Chiffres en main, Conseil du Statut de la femme, Québec, 1981.

TABLEAU XIITaux de syndicalisation
selon la branche d'activité
Québec 1976

<u>Branche d'activité</u>	<u>Taux de syndicalisation en %</u>	
	<u>Homme</u>	<u>Femme</u>
Secteur manufacturier	45,4	34,6
Secteur des services	30,5	37,3
Secteur tertiaire (sauf services)	32,0	20,4

Source: Messier, S., Chiffres en main, Conseil du Statut de la femme, Québec, 1981.

L'infériorité du taux de syndicalisation féminine par rapport au taux masculin se retrouve dans la plupart des secteurs d'activité économique selon le tableau XII.

Le secteur des services mis à part, les hommes sont donc nettement plus protégés par les syndicats que les femmes. D'ailleurs, si Ton examine bien la syndicalisation de la main-d'oeuvre féminine, on se rend vite compte que si ce n'était du taux très élevé de syndicalisation du secteur de l'enseignement (78,3%) et de celui des services médicaux (48,2%), le taux moyen baisserait de manière catastrophique.

L'importance de la syndicalisation est reliée au fait qu'elle est généralement associée à une rémunération plus élevée. De nombreuses recherches l'ont démontré. Outre la rémunération, les employés syndiqués sont nettement plus favorisés au chapitre des avantages sociaux (vacances payées, pensions, etc...) ⁽¹⁾. La syndicalisation permettrait en outre "d'augmenter les salaires féminins et de réduire les écarts entre les salaires des hommes et des femmes et ce, pour toutes les catégories professionnelles" ⁽²⁾.

Fait surprenant: même dans les centrales syndicales qui devraient normalement être à l'avant-garde, les femmes sont sous représentées. Près

(1) Syndicalisation, droit d'acquérir, outil à conquérir, Conseil du Statut de la femme, Québec, 1981.

(2) White, O., Les femmes et le syndicalisme, Conseil consultatif du Statut de la femme, Ottawa, 1980.

du quart des effectifs de la F.T.Q. est constitué par des femmes alors que ces dernières ne comptent que pour 9% de l'exécutif⁽¹⁾. La Centrale de l'enseignement du Québec compte plus de 60% de membres féminins. Les dernières négociations provinciales nous laissaient peu entrevoir cette composition syndicale. On n'entendait parler que des représentants masculins.

Les femmes sont donc peu nombreuses dans la hiérarchie syndicale. Il semble que les charges familiales soient quasi-incompatibles avec la disponibilité et l'engagement demandé par le militantisme syndical. Il devient donc fort difficile pour les travailleuses de revendiquer des avantages qui leur seraient propres. "La Presse" du lundi 18 avril 83 rapportait que les dirigeants syndicaux de la F.T.Q., réunis en congrès, s'étaient montrés peu favorables à l'établissement d'horaires flexibles, si favorables à beaucoup de femmes et pour lequel certains syndicats s'étaient battus. Ils seraient "source de démobilisation des travailleurs et à l'origine de difficultés accrues dans l'organisation syndicale".

Conclusion

Les problèmes particuliers aux femmes sur le marché du travail sont dont extrêmement nombreux: diversification peu marquée de l'orientation scolaire, ghetto féminin d'emploi, discrimination, faiblesse de la rémunération et de la syndicalisation, impact éventuel de la microtechnologie

(1) Marchand, H., Syndicalisme au féminin, dans l'Economiste, mars-avril 1981.

sur l'emploi des femmes. L'énoncé de cette quantité de problèmes peut laisser une image pessimiste. Les solutions, sans être toujours faciles, sont cependant fort nombreuses. Elles peuvent se regrouper autour de deux grands thèmes.

1 - Orientation plus diversifiée; recyclage adéquat

Une scolarisation plus poussée, mais surtout une orientation plus diversifiée lors du choix d'une carrière pour les jeunes filles; un recyclage adéquat des femmes déjà sur le marché du travail.

Malgré une hausse importante de la population active féminine, bien des secteurs d'emploi leur sont encore fermés. Les femmes sont nettement absentes des activités reliées aux sciences pures et appliquées et de tous les métiers techniques. C'est à l'adolescence qu'il faut intéresser les filles à des emplois ou à des professions dont elles ont souvent fort peu entendu parler. Les jeunes femmes s'orientent très souvent vers des emplois qu'elles savent pouvoir quitter facilement et reprendre quelques années plus tard sans trop de difficultés. Cette démarche est évidemment à peu près impossible lorsqu'on choisit un travail plus ou moins technique qui demande une mise à jour continue des connaissances et des recyclages fréquents.

Les jeunes filles doivent savoir que la majorité d'entre elles feront partie de la population active pendant au moins 25 ans et que ce travail sera nécessaire pour assurer leur subsistance et souvent celle de leurs enfants, qu'elles soient mariées ou non. En un mot, elles doivent envisager leur avenir dans une perspective plus réaliste. Au moment

du choix d'une carrière, elles seront incitées à mieux explorer leurs intérêts et leurs possibilités et à préparer une vie d'autonomie financière. Le "Prince Charmant" est disparu depuis fort longtemps. Les jeunes femmes tardent souvent à le réaliser.

Il ne faut pas pour autant négliger celles qui occupent déjà un emploi rémunéré. Comme nous l'avons vu, la microtechnologie menace un certain nombre d'emplois traditionnellement occupés par des femmes, tels ceux du secteur tertiaire. Il est à peu près impossible de connaître aujourd'hui le nombre de femmes qui seront touchées par ces changements technologiques. Elles ne doivent cependant pas se fermer les yeux en se disant qu'"elles" ne seront pas impliquées dans ces bouleversements.

Le recyclage, la formation continue des femmes au travail doivent donc être conçus en fonction de nouveaux emplois et non en fonction d'emplois existants. Les femmes doivent tenter par tous les moyens de diversifier leurs expériences et leurs acquis. Comment expliquer que pas une seule femme n'ait choisi des cours menant au R.I.A., C.G.A. ou M.B.A., lorsqu'une fédération des Caisses populaires a offert à ses employés un recyclage payé par l'employeur⁽¹⁾.

2 - Prise en main par les femmes elles-mêmes de leurs revendications, de leurs plans de carrière

Les femmes représentent maintenant près de 40% de la main-d'oeuvre, comment se fait-il que l'on en retrouve si peu aux postes de commande et de direction?

(1) Bédard, R., Desjardins au féminin pluriel ... plutôt singulier, Colloque Femmes, travail et entreprises, H.E.C., Montréal, 1982.

Le travail fait maintenant partie intégrante de la vie d'une majorité de femmes. Une planification permettrait certainement d'en tirer un meilleur poste et un meilleur profit. Le mot "carrière" ne doit plus faire peur. Les femmes doivent aujourd'hui travailler. Elles devraient donc s'arranger pour en faire une expérience stimulante et valorisante.

La meilleure façon pour les femmes d'obtenir un milieu de travail adapté est de le façonner elles-mêmes. L'accès des femmes à des postes de commande permettra d'améliorer la situation globale des femmes sur le marché du travail.

Mais il semble difficile pour les femmes d'accéder à ces postes de direction! Roselle Caron de l'Hydro-Québec analyse bien les obstacles à franchir dans une communication faite au colloque "Femmes, travail et entreprises": "les femmes désirant occuper des fonctions traditionnellement exercées par des hommes, doivent non seulement avoir fait leurs preuves, mais elles doivent toujours faire un peu plus et un peu mieux que ce qu'on attend d'un homme"⁽¹⁾.

Les femmes possèdent la formation et l'expérience nécessaires à la conduite d'une carrière intéressante. La motivation est aussi fort importante. Malheureusement, les femmes dynamiques et ambitieuses sont souvent qualifiées d'"agressives", traits de caractère réservés par la société à l'élément masculin.

(1) Caron, R., Gestion d'une carrière: défi pour les femmes, Colloque "Femmes, travail et entreprises", Montréal, 1982, p. 118.

Les femmes ont aussi fort peu accès aux réseaux d'influence créés par les hommes. Pourquoi les femmes n'élaboreraient-elles pas des réseaux équivalents? Les femmes devront de plus en plus être solidaires, y rejeter certains clichés qui veulent que les femmes se compétitionnent, se jalouent. L'angélisme serait-il l'apanage des hommes?

La création d'emplois et d'entreprises par les femmes elles-mêmes constitue une autre solution fort valable. La tradition en ce domaine est à peu près inexistante. Combien de femmes ont aidé et assisté leur conjoint, dans la construction d'une nouvelle entreprise. Pourquoi ne pourraient-elles le faire seules?

Les problèmes des femmes au travail sont nombreux. Les solutions, les nouvelles avenues apparaissent en quantité, pour un peu qu'on s'y attarde. Pour accéder à un milieu de travail qui leur ressemble un peu, qui ne leur soit plus imposé par les hommes, elles devront cependant faire preuve d'un minimum d'audace, de volonté d'innover et, disons-le, d'agressivité.

ATELIER IVAUTONOMIE ECONOMIQUE DES FEMMES EN CHOMAGE⁽¹⁾Introduction

Depuis trois ou quatre ans, il ne se passe pratiquement pas une journée sans que l'on entende parler de fermeture d'usines, de réduction du temps de travail, de mises à pied temporaires ou permanentes, en un mot, de chômage. En outre, l'importance croissante des nouvelles technologies, comme la bureautique et l'informatique, menace les emplois actuellement et traditionnellement occupés par des femmes, surtout dans le secteur tertiaire. Si les nouvelles arrivantes sur le marché du travail continuent à s'orienter massivement vers ce type de travail dit féminin, on peut anticiper, dans les années futures, un chômage massif de la main-d'oeuvre féminine. Si l'on n'est pas attentif à l'orientation et au recyclage des femmes, on assistera à une détérioration rapide de l'emploi féminin.

Traditionnellement, en période de récession économique, les femmes avaient tendance à se retirer du marché du travail, c'est-à-dire à ne pas se chercher d'emploi comme si elles étaient certaines de ne pas en trouver. Ce comportement s'est lentement modifié, surtout à la suite de la refonte, en 1970, de la loi de l'assurance-chômage. La hausse des prestations a créé une incitation à ne pas quitter la population active

(1) Le chômage des femmes est lié aux caractéristiques du marché du travail de la main-d'oeuvre féminine. Il est donc recommandé de se familiariser avec la problématique du marché du travail féminin (atelier III) avant d'analyser les problèmes particuliers du chômage féminin.

au moment de la perte d'un emploi.

En 1983, quelles sont les caractéristiques des femmes en chômage? Quel est leur âge, leur secteur d'activité, leur profession, la durée et les motifs de leur chômage?

Chômage selon le sexe

Les femmes chôment-elles plus que les hommes? Le tableau I nous donne une bonne idée de la réponse.

La conjoncture économique actuelle nous réserve bien des surprises. Depuis les années 1971 jusqu'en décembre 1982, le taux de chômage féminin était supérieur au taux de chômage masculin. Concentrées dans un nombre restreint d'activités, moins protégées par les syndicats, possédant en moyenne moins d'expérience et d'ancienneté que les hommes, les femmes étaient plus facilement mises à pied.

Depuis décembre 1982, le taux de chômage des hommes est supérieur à celui des femmes. La crise économique n'a pas de sexe. Elle touche indifféremment les travailleurs masculins et féminins. Si au début de la récession économique, en 1981, ce sont surtout les femmes qui ont perdu leur emploi, depuis six mois les mises à pied sont davantage concentrées dans les secteurs d'activité et dans les emplois où traditionnellement les hommes sont plus nombreux: secteurs primaire et secondaire, transports, ingénieurs et cadres intermédiaires. Il ne faut pas se surprendre de l'augmentation rapide du chômage masculin et comprendre que la détérioration de l'emploi masculin n'est pas un facteur d'amélioration de la situation éco-

TABLEAU I

Taux de chômage
selon le sexe
Québec 1951 - 1983

	<u>1951</u>	<u>1961</u>	<u>1971</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>janvier</u> <u>1983</u>
Hommes	2,1	5,0	9,8	9,8	13,7	15,8
Femmes	1,5	2,7	10,4	11,3	14,0	14,6
Les deux sexes	2,0	4,4	10,0	10,0	13,8	15,3

Sources: Statistique Canada, Recensement, 1971.

Statistique Canada, La population active, Cat. No 71-001.

TABLEAU II

Taux de chômage des femmes
selon l'âge
Québec 1975 - 1981

<u>Groupe d'âge</u>	<u>Taux de chômage</u>			
	<u>1975</u>	<u>1978</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>
15 - 24 ans	12,7	17,2	16,2	20,6
25 - 34 ans	8,3	11,0	11,3	13,0
35 - 44 ans	6,3	8,6	8,5	11,7
45 ans et plus	6,2	8,6	7,2	8,9

Source: Statistique Canada, La population active, Cat. No 71-001.

nomique des femmes en chômage. Au Québec, entre janvier 1981 et janvier 1983, le taux de chômage des femmes a augmenté de 10,8% à 14,6% ce qui correspond à une augmentation de 35 000 chômeuses soit en moyenne environ 1 500 chômeuses de plus chaque mois. Ces chiffres sont très conservateurs, si l'on songe qu'actuellement plus de 20% de la main-d'oeuvre féminine occupent des emplois à temps partiel, que depuis 1975 la majorité des emplois féminins créés sont des emplois à temps partiel et que plus de 25% des femmes les acceptent faute de trouver du travail plein-temps. En fait, si l'on transformait les emplois temps partiel en emplois équivalents à temps plein, le taux de chômage réel de la main-d'oeuvre féminine serait nettement supérieur à celui des hommes. Il faut de plus, souligner que les travailleurs à faible revenu, qui sont en chômage, ce qui correspond à la majorité des chômeuses, sont dans une situation économique très précaire, n'ayant été incapables très souvent d'épargner suffisamment pour maintenir leur pouvoir d'achat pendant la durée de leur chômage.

Age

On parle beaucoup du chômage des jeunes. Les femmes jeunes chôment-elles en plus grand nombre que les femmes adultes?

Selon le tableau II, les chiffres disponibles depuis 1975, reflètent la tendance du chômage marqué des jeunes femmes de moins de 24 ans. En janvier 1983, 42% des chômeuses québécoises étaient âgées de 15 à 24 ans. Elles chôment deux fois plus que, par exemple, le groupe de 35-44 ans. Les femmes bien installées dans un emploi, ayant acquis expérience et an-

cienneté ont donc bien moins de chance de perdre leur emploi que celles qui n'ont pas eu le temps de faire leurs preuves. De là l'importance pour la population active féminine de ne pas quitter le marché du travail. A cette condition, elles pourront conserver des acquis non négligeables sur un marché de forte concurrence.

Secteurs d'activité et profession

Les statistiques sur la répartition du chômage québécois par secteur d'activité et par profession ne sont pas disponibles pour les années récentes. Nous analyserons donc celles de l'ensemble du Canada car celles-ci reflètent dans l'ensemble assez fidèlement les caractéristiques québécoises (tableaux III, IV et V).

Au Canada, entre 1977 et 1982, dans chacun des secteurs d'activité (sauf dans la construction) et pour l'ensemble des professions, le chômage féminin est supérieur à celui des hommes. C'est dans le secteur manufacturier où le taux de chômage est le plus élevé. Mais c'est le secteur à forte concentration de main-d'oeuvre féminine: industries des services où, en 1982, 67% des femmes en chômage avaient perdu leur emploi. La répartition du chômage et de la population active féminine, par secteur d'activité, est très semblable (Cf. tableau VII, atelier III). Le chômage frappe donc depuis cinq ans de façon assez semblable tous les secteurs et toutes les professions.

Durée du chômage

Les femmes chôment en moyenne moins longtemps que les hommes. Le

TABLEAU III
Chômage des femmes par
secteur d'activité, Canada 1977 et 1982

<u>Secteur d'activité</u>	<u>Taux de chômage</u>			
	1977		1982	
	<u>Homme</u>	<u>Femme</u>	<u>Homme</u>	<u>Femme</u>
Agriculture	8,6	11,3	5,9	7,7
Autres branches du secteur primaire	3,2	5,3	17,3	13,5
Industries manufacturières	6,6	12,6	12,4	15,9
Construction	15,0	10,2	21,3	13,0
Industries de services	6,3	9,0	8,1	8,9
Transport-Communication et autres services publics	5,4	6,9	7,5	7,5
Commerce	6,4	8,9	9,3	9,5
Finances, assurances et affaires immobilières	3,0	5,4	4,6	5,8
Services socio-culturels commerciaux et personnels	6,4	8,1	8,9	9,3
Administration publique	4,8	7,3	6,1	8,5
Toutes branches d'activité	7,3	9,5	11,1	10,8

Source: Statistique Canada, Population active, cat.: 71-001.

TABLEAU IV
Chômage des femmes par
profession, Canada, 1977 et 1982

<u>Professions</u>	<u>Taux de chômage</u>			
	1977		1982	
	<u>Homme</u>	<u>Femme</u>	<u>Homme</u>	<u>Femme</u>
Direction et professions libérales	2,3	3,6	3,0	5,1
Sciences naturelles	3,1	-	5,9	9,6
Sciences sociales	-	7,8	4,6	8,0
Enseignement	2,4	5,0	2,8	5,1
Médecine et santé	-	4,4	-	4,2
Arts et activités récréatives	8,7	9,3	9,5	10,8
Travail administratif	5,8	7,6	8,8	9,0
Commerce	4,4	8,3	6,7	9,6
Services	8,5	11,4	12,0	13,1
Manutention	11,5	16,9	18,0	18,5
Fabrication, montage et réparation de produits finis	7,2	13,4	11,7	18,1

Source: Statistique Canada, Population active, cat.: 71-001.

TABLEAU V

Répartition du chômage féminin
selon le secteur d'activité, Canada 1982

<u>Branche d'activité</u>	<u>Répartition en %</u>	
	1977	1982
Agriculture	1,8	2,1
Autres branches du primaire	0,7	0,9
Industries manufacturières	18,2	18,7
Construction	1,3	1,5
Transports, Communication et autres services publics	3,2	3,0
Commerce	17,4	16,2
Finances	4,5	4,2
Services socio-culturels commerciaux et personnels	37,4	38,7
Administration publique	4,7	4,9
Non classée	10,8	9,8
Toutes branches d'activité	100	100

Source: Statistique Canada, La population active, cat.: 71-001.

phénomène est constant depuis quelques années. Pourquoi? Occupant généralement des emplois moins qualifiés que leurs confrères masculins, elles peuvent aller plus facilement d'un emploi à un autre. Les emplois féminins du secteur tertiaire exigeant fréquemment une faible spécialisation, la mobilité entre les emplois est plus facile et ainsi la période de recherche d'un emploi peut être plus courte. Elles acceptent plus que les hommes, des emplois à temps partiel, même si elles ne travaillent qu'un nombre limité d'heures par semaine, elles ne font plus partie de la population en quête de travail.

Le tableau VI nous donne une idée des périodes de chômage des hommes et des femmes.

TABLEAU VI

Durée moyenne du chômage

Hommes - Femmes

Québec 1976 - 1983

	<u>Durée moyenne/semaines</u>				<u>janvier</u>
	<u>1976</u>	<u>1978</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>
Hommes	16,5	16,9	19,1	22,1	23,4
Femmes	16,2	16,4	17,0	19,4	22,6

Source: Statistique Canada, La population active, Cat. 71-001.

Remarquons en tout dernier lieu, autant pour les hommes que pour les femmes, la durée de plus en plus importante de la période de chômage. L'accélération est notable depuis 1981, surtout chez les femmes. La récession économique est certes la principale cause de ces longues semaines de chômage.

Raisons du chômage

II est très intéressant d'analyser les motifs du chômage féminin. Pour ne pas alourdir le tableau VII, nous ne donnons pas la répartition des motifs évoqués par les hommes. Nous nous contenterons, dans le commentaire qui suivra, de donner certains points de référence fort révélateurs.

Les motifs évoqués pour le chômage semblent assez constants d'une année à l'autre. On peut toutefois noter une augmentation de la proportion de femmes qui sont en chômage parce qu'elles ont perdu leur emploi ou qu'elles ont été mises à pied. Elles se rapprochent ainsi de plus en plus des hommes dont près des 3/4 évoquent cette raison de chômage.

Deux des motifs évoqués par les femmes ne semblent pas faire partie du vocabulaire masculin; seules les femmes disent qu'elles sont en chômage parce qu'elles ont des obligations personnelles ou qu'elles n'ont pas travaillé depuis cinq ans. On note que la catégorie "obligations personnelles" est en diminution constante depuis 1976.

D'un autre côté, l'augmentation croissante des femmes divorcées, séparées, ou encore au foyer à la recherche d'un emploi après les années de

TABLEAU VII

Population féminine en chômage
selon le motif invoqué
Québec 1976 - 1983

<u>Raisons du chômage</u>	<u>1976</u>	<u>1978</u>	<u>1981</u>
	<u>%</u>	<u>%</u>	<u>%</u>
Maladie	5,3	4,7	3,7
Obligations personnelles	10,6	9,4	7,4
Retour à l'école	4,3	4,7	4,5
Perte de l'emploi ou mise à pied	46,8	50,8	54,5
Autres raisons	21,3	19,5	17,2
Sans travail depuis 5 ans ou plus ⁽¹⁾	3,2	3,1	5,2
Jamais travaillé ⁽¹⁾	8,5	7,8	7,4
Total	<u>100</u>	<u>100</u>	<u>100</u>

(1) Ces personnes sont considérées comme chômeuses parce qu'elles sont à la recherche d'un emploi.

Source: Statistique Canada, La population active.

maternage, a fait apparaître une nouvelle catégorie, celle des femmes à la recherche d'un emploi depuis plus de cinq ans. Souvent peu scolarisées et peu qualifiées, il leur est fort difficile de réintégrer le marché du travail.

Conclusion

Le chômage fait malheureusement partie de notre horizon économique actuel. Les causes du chômage sont nombreuses et complexes: politiques fiscales et monétaires gouvernementales, la détérioration de la conjoncture économique canadienne et internationale, etc... Les femmes ont peu de contrôle sur les facteurs responsables du chômage féminin, mais elles peuvent participer aux mouvements de pressions populaires qui poussent de plus en plus les gouvernements à prendre les mesures nécessaires pour réduire le chômage en général et celui des femmes en particulier. Ce sont les actions concertées et de masse qui sont les plus susceptibles de faire bouger les autorités. Devant les nombreux problèmes qu'ils doivent résoudre, ceux-ci ont tendance à donner le plus d'attention à ceux qui font le plus de "bruit" et qui mobilisent le plus grand nombre de citoyens. Mais d'ici la fin de la récession économique et la reprise de l'emploi, ce qui de l'avis de plusieurs tardera à se manifester, il faut apprendre à vivre avec le chômage et à en tirer le meilleur parti possible. Démissionner, attendre passivement chez soi des jours meilleurs, ne servira qu'à retarder le retour au travail.

La première étape à franchir pour la femme qui se retrouve sans emploi est l'évaluation de ses besoins, de ses intérêts et de ses capacités. En

plus des Centres de main-d'oeuvre, de nombreux organismes offrent maintenant aux femmes de les aider dans cette mise à jour: Nouveaux départs, Femme vivante, Enjeu, Au bas de l'échelle, Travail non traditionnel, etc... autant de programmes peu coûteux, établis dans toutes les régions de la province, qui permettent aux femmes au foyer, au travail ou en chômage d'établir leurs acquis, leurs expériences, d'analyser leurs intérêts et leurs capacités, de rédiger un curriculum vitae juste et intéressant. Beaucoup de femmes ont tendance à considérer comme peu valables leurs expériences de bénévolat, alors qu'elles peuvent intéresser l'employeur éventuel.

Cette première démarche permet à la femme de décider de l'orientation à prendre. N'y aurait-il pas lieu pour elle de retourner aux études, ou de se recycler avant de songer à retourner sur le marché du travail? Les possibilités d'emploi ne deviendraient-elles pas alors plus nombreuses et plus intéressantes?

Une fois ce bilan établi, il faut bien savoir que le travail ne vient pas à vous. Il faut aller au travail. On ne doit pas craindre d'aller sonner à la porte de l'employeur, d'aller explorer du côté d'emplois inusités; la débrouillardise ne nuit pas. Un refus n'a jamais tué personne. Il est fréquent, dans la conjoncture économique actuelle, d'entendre parler de femmes qui ont fait des centaines de demandes d'emplois avant d'obtenir un poste.

Une autre façon d'utiliser la période de chômage pour en faire une expérience positive consiste à consacrer une partie de ce temps à un bénévolat intelligent. Beaucoup de femmes ont acquis une expérience précieuse

dans la gestion et l'administration d'oeuvres bénévoles. Elles peuvent aussi se faire des contacts fort utiles susceptibles parfois de les aider à retrouver de l'emploi.

Pensons, par exemple, qu'il n'y a que 5,7% de femmes siégeant sur les diverses commissions de direction des Caisses populaires. Il est intéressant de noter que parmi ce petit nombre, on retrouve plus de femmes à la commission de surveillance qu'à la commission de crédit. Rappelons que cette dernière a pleine autorité pour accorder les prêts. Les femmes manqueraient-elles de confiance en elles-mêmes? Pourquoi ne se concerteraient-elles pas pour proposer des candidates valables? La porte serait alors ouverte à d'autres postes de direction des fédérations et de la confédération.

La même remarque vaut au niveau des commissions scolaires et à celui des villes et villages. Pourquoi si peu de femmes échevins et commissaires d'écoles. La population féminine se plaint fort souvent du manque de pouvoir. Il faudrait peut-être songer à utiliser, à accéder au pouvoir disponible. L'expérience acquise permettrait peut-être d'accéder à d'autres niveaux de pouvoirs.

CONCLUSION

Dans la poursuite de leur autonomie financière, les femmes rencontrent des difficultés nombreuses. La femme au foyer tente de faire reconnaître la valeur du travail effectué à la maison et d'amener un changement dans la notion de famille qui en ferait une unité de consommation et de décision à partenaires égaux.

La majorité des femmes chefs de famille monoparentale tente de faire face à un problème criant: celui de la pauvreté. Les lacunes de leur formation théorique et pratique les laissent plus souvent qu'à leur tour dépendantes de l'Etat et vivant sous le seuil de pauvreté. Seules une meilleure scolarisation et une meilleure orientation des jeunes femmes leur permettront, à longue échéance, de sortir de ce ghetto de pauvreté et d'accéder à des emplois rémunérateurs.

Le travail n'est évidemment pas la solution à tous les maux féminins. Les femmes au travail affrontent également de nombreux problèmes: discrimination, bas salaires, ghettos féminins d'emplois, etc... La solution du grand nombre d'entre eux réside à long terme dans une meilleure diversification de leur choix de carrière et dans un recyclage adéquat qui permettra aux femmes d'accéder à de nouveaux emplois créés par la technologie.

Les femmes doivent, par ailleurs, envisager le travail dans une perspective plus vaste. La majorité d'entre elles travailleront toute leur vie. Il serait illusoire de rêver. Pourquoi alors ne pas planifier

cette vie de travail et en faire une carrière au sens large du terme. Les femmes accéderaient alors plus aisément et plus naturellement à des postes de direction. On pourrait espérer un monde de travail mieux adapté aux aspirations féminines.

Les femmes en chômage doivent tenter d'en faire une période constructive de leur vie. Evaluation de ses intérêts, besoins et capacités, réflexion sur l'orientation de sa vie, tentative de diversification des expériences grâce, par exemple, à un bénévolat intelligent, autant de possibilités, d'étapes intéressantes pour la femme en chômage qui refuse de rester passivement chez elle en attendant des jours meilleurs.

Poussant plus loin la réflexion, on doit se demander jusqu'à quel point les femmes désirent être autonomes. Nous avons discuté, au tout début de cette analyse, de la difficulté qu'ont les femmes de traiter, de manipuler l'un des moteurs de notre société: l'argent. Nous sommes bien mal préparées à la liberté. Les contes de fée ont fait partie de notre enfance, les romans d'amour de notre adolescence. Inconsciemment malgré tous nos déboires, n'attendons-nous pas encore le "Prince Charmant" qui nous prendra en charge et réglera tous nos problèmes.

Colette Dowling dans un livre récent intitulé Le complexe de Cendrillon traite fort intelligemment de cette question. "La dépendance personnelle, psychologique, dit-elle, le besoin profond d'être prise en charge par les autres, est la principale force qui immobilise les femmes d'aujourd'hui. Comme Cendrillon, les femmes attendent encore aujourd'hui

(1) Dowling, C., Le complexe de Cendrillon, Grasset, Paris, 1982.

qu'un élément extérieur transforme leur vie."

Les femmes trouvent extrêmement difficile, angoissant même d'assumer, d'affronter le monde extérieur, de prendre des risques. Réussir dans la poursuite d'une carrière ou d'une profession leur semble un défi pratiquement insurmontable. Elles craignent d'être cataloguées d'agressives, d'ambitieuses, qualités propres aux hommes mais refusées aux femmes.

De quoi avons-nous peur? Du succès de la réussite? "Choisir signifie agir librement, en pleine connaissance de cause, en sachant pertinemment qu'il y aura des conséquences et en s'engageant à accepter celles-ci, quelles qu'elles soient."⁽¹⁾

II faudrait donc se demander jusqu'à quel point nous sommes responsables de notre dépendance et quels sont les moyens requis pour assumer notre part de responsabilité dans notre situation économique actuelle?

(1) Dowling, C., Le Complexe de Cendrillon, Grasset, Paris, 1982.

BIBLIOGRAPHIE

- BEDARD, Rita, Desjardins au Féminin pluriel... Plutôt singulier. dans Colloque Femmes, travail et entreprises, H.E.C., 1982.
- BENMOUYAL-ACOCA, Viviane, Le retour des femmes sur le marché du travail, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Québec, 1978.
- BOUILLAQUET, Bernard P.; GAUVIN-AYEL, A.; OUTIN, J.L., Femmes au travail - Prospérité et Crise, Economica, 1981.
- BRIEN-DANDURAND, Renée, Famille, monoparentalité, et responsabilité maternelle, Thèse d'anthropologie F.E.S., Université de Montréal, août 1982.
- CARON, Roselle, Gestion d'une carrière: défi pour les femmes, dans Colloque Femmes, travail et entreprises, H.E.C. 1982.
- COMITE NATIONAL D'ACTION SUR LE STATUT DE LA FEMME, La réforme des pensions - La part que veulent les femmes, CNA/NAC, Toronto, Mars 1983.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, Syndicalisation, droit 5 acquérir, outil a conquérir, Gouvernement du Québec 1981.
- DOWLING, C., Le complexe de Cendrillon. Grasset, Paris, 1982.
- HERSOM, Naomi ET SMITH, Dorothy E., Women and the Canadian Labour Force, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, février 1982, ISBN 0-662-11928-2.
- KIM CHI TRAN VAN, Les femmes et le marché du travail, Centre de recherche et statistique sur le marché du travail - Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, février 1980.
- LABREV et CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, La condition économique des femmes au Québec, Editeur officiel du Québec, Québec 1978.
- LAMONT, S., LAMOUREUX, L., GUTERMAN, N., Pour des conditions de vie décentes: action collective, Carrefour des Associations de Familles Monoparentales du Québec, Montréal 1980.
- LASLETT, P. Le rôle de la femme dans l'histoire de la famine occidentale, Fayard, Paris, 1978.
- MARCHAND, H., Syndicalisme au féminin, Economiste, mars-avril 1981
- MEISSNER, Martin, Women and the Canadian Labour Force, The Domestic Economy, Now You See It, Now You Don't. Ottawa 1982, p. 343.

- MESSIER, Suzanne, Chiffres en main, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1981.
- MINISTERE DES FINANCES, Canada, Croissance du taux d'activité et de la population active au Canada, 1980. ISBN 0-662-90699-3.
- MINISTERE DU TRAVAIL DU CANADA, Les femmes dans la population active. faits et données, Ottawa, 1980.
- NIEMANN, Lindsay, Egalité et la rémunération: l'infériorité du statut économique de la femme au sein de la main-d'oeuvre, dans Egalité des sexes sur le marché du travail, Travail Canada, 1982.
- ROY, L., Le divorce et les séparations au Québec, Ministère des Affaires Sociales, Québec, 1980.
- WALKER, K., Time Use, A Measure of Household Production of Family Goods and Services, American Home Economies, Washington.
- WARGON, S., Familles et ménages au Canada, Statistique Canada, 1979.
- WHITE, J., Les femmes et le syndicalisme, Conseil consultatif du statut de la femme, Ottawa, 1980.