

LES FEMMES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL:
... encore un long chemin à parcourir!

8 mars 1994

Avant-propos

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) du Québec Inc. est une association nationale qui regroupe quelque 150 membres provenant de l'ensemble des régions du Québec et représentant environ 70 000 personnes.

La philosophie d'intervention du CIAFT est fondée sur le principe que l'autonomie des femmes passe d'abord par l'autonomie financière, donc par l'accès au marché du travail. Le CIAFT collabore avec différents partenaires socio-économiques afin d'amener des changements tant législatifs que sociaux permettant de réaliser l'égalité professionnelle des femmes.

La clientèle desservie par les membres du CIAFT est majoritairement composée de femmes défavorisées sur le plan de l'emploi, souvent à cause d'une formation insuffisante ou désuète. Elles sont largement prestataires de la sécurité du revenu ou de l'assurance-chômage. L'intervention quotidienne auprès de ces femmes nous a permis de développer une connaissance réaliste du marché du travail et une expertise certaine quant aux obstacles qui freinent leur accès à la formation professionnelle et à des emplois décentement rémunérés.

Depuis 1982, le CIAFT intervient de façon continue et soutenue dans les champs d'action reliés au travail, à l'éducation et à l'économie. Ses efforts ont contribué notamment à l'implantation des programmes d'accès à l'égalité (pae), de même qu'à la mise en vigueur du programme d'obligation contractuelle. Tout dernièrement nous avons finalisé la production d'un guide de sensibilisation et d'information à l'intention des élèves de secondaire III afin de les inciter à choisir des métiers non traditionnels en pénurie de main-d'oeuvre. La distribution de ce guide est assurée par le ministère de l'Éducation auprès des différentes commissions scolaires du Québec.

Introduction

L'augmentation importante du nombre des femmes sur le marché du travail n'a pas signifié pour autant qu'elles ont pu bénéficier d'un accroissement substantiel de leurs revenus. En intégrant ou réintégrant le marché du travail, bon nombre d'entre elles sont confrontées à la pauvreté. Cette pauvreté est le résultat d'une combinaison de facteurs qui ont trait non seulement à la précarité accrue des emplois, au taux élevé de chômage, à l'homogénéité professionnelle des femmes mais également à leur situation familiale et à la discrimination systémique des employeurs.

Quoique semble penser une certaine partie de l'opinion populaire, les femmes sont donc encore loin de l'égalité en matière d'emploi. En cette journée internationale des femmes, le CIAFT désire rappeler que si la condition des femmes a connu de bonnes améliorations au cours des vingt dernières années, ces gains sont toujours très fragiles. Nous osons croire que notre brève description de la situation des femmes en lien avec le marché du travail saura susciter des interventions qui apporteront des corrections tangibles aux problèmes d'inéquité vécus par les femmes,

Depuis les quinze dernières années, les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail. Selon les dernières statistiques, elles occupent maintenant 44,1% de tous les emplois, comparativement à 36 % en 1975. Comme nous le démontre ce premier tableau, le taux d'activité le plus élevé se trouve parmi les femmes âgées entre 25 et 44 ans, soit celles en âge de procréer et celles ayant déjà des enfants à la maison.

Taux d'activité et de chômage, Québec, décembre 1993		
	Taux d'activité	Taux de chômage
Femmes cheffes de famille	58,9%	11,9%
Femmes 15 ans et plus	52,0	10,8
Femmes 15 - 24 ans	54,0	11,5
Femmes 25 ans et plus	51,7	10,7
Femmes 25 - 44 ans	72,9	10,5
Femmes 45 - 64 ans	48,1	11,1

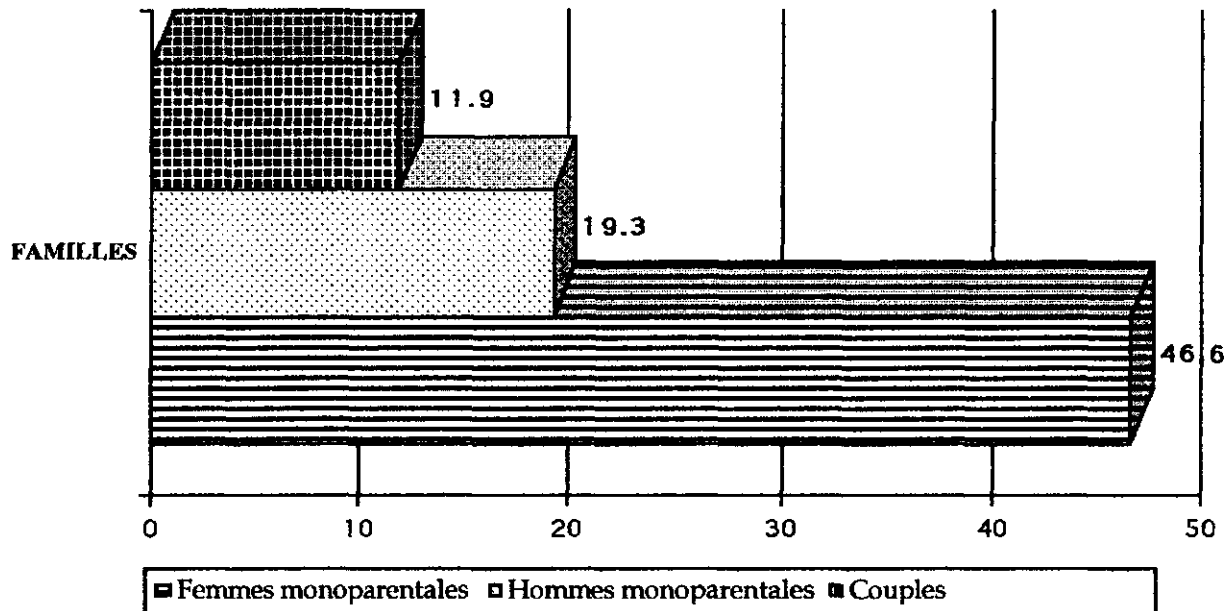
Source : Statistique Canada, n° 71-001, *La population active*, décembre 1993.

Cette forte participation des femmes au marché du travail ne s'est pas nécessairement traduit par une amélioration de leurs conditions financières. Pour plusieurs d'entre elles, le travail signifie précarité et pauvreté selon leur situation familiale, leur formation ou leur âge.

Pauvreté en lien avec la situation familiale

Les familles monoparentales dont le parent est une femme ainsi que les femmes seules sont beaucoup plus susceptibles de vivre sous le seuil de la pauvreté que tout autre type de famille. Le revenu moyen des familles monoparentales soutenues par des femmes est de 25,141 \$ par an. 48% d'entre elles ont un revenu de moins de 20,000 \$ et 18% ont un revenu annuel de moins de 10,000\$. Comme en fait foi le tableau suivant, 46,6% des familles monoparentales dirigées par une femme vivent sous le seuil de pauvreté, comparativement à 19,3% des familles monoparentales dirigées par un homme.

**TAUX DE PAUVRETÉ,
TYPE DE FAMILLE
Québec, 1991**



Source : Statistique Canada, n° 93-331, *Le pays*.

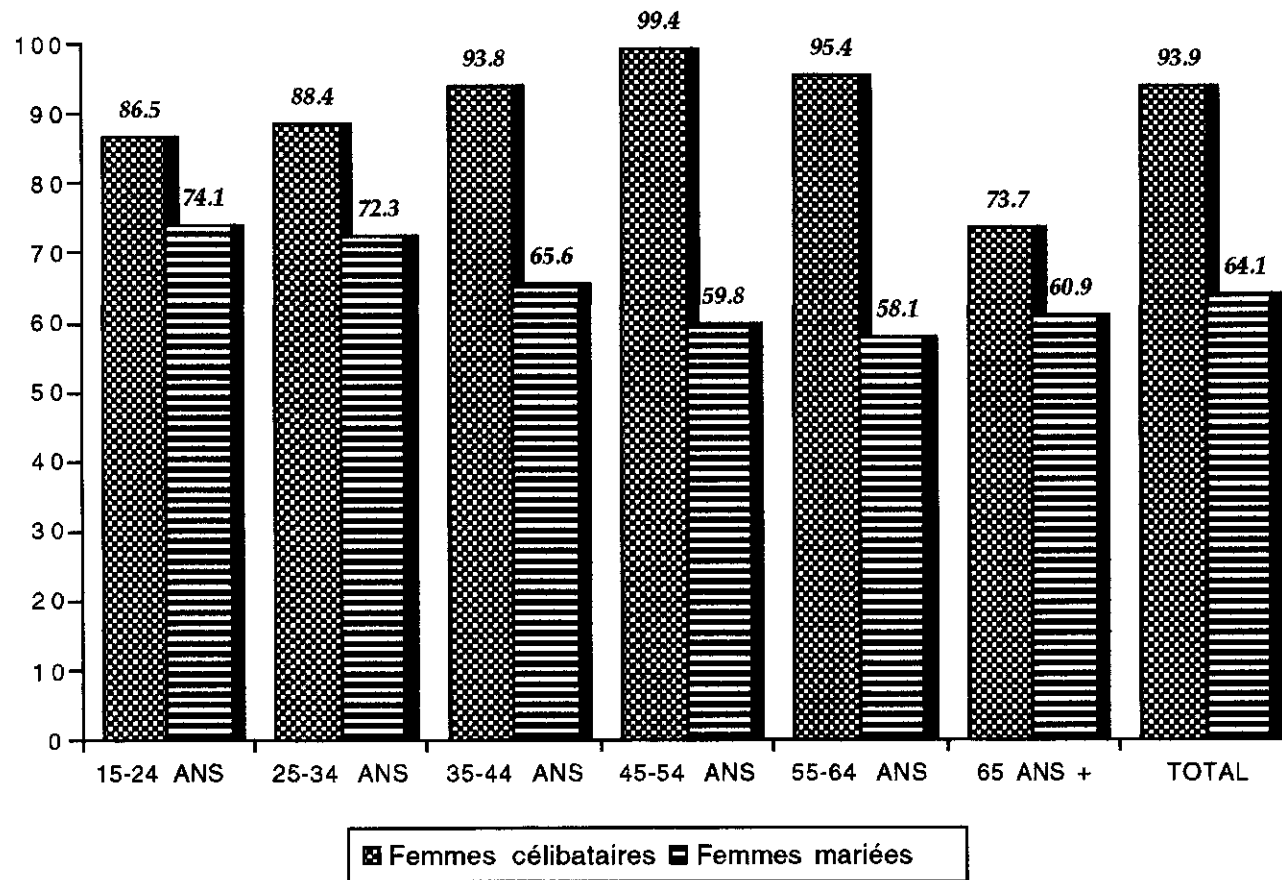
Incidence de l'âge et de l'état civil sur les revenus d'emploi

La pauvreté des femmes aurait aussi un lien avec leur âge et leur état civil. Cette situation se remarque particulièrement chez les femmes seules de plus de 55 ans. En effet, 58% des femmes entre 55 et 64 ans ont un revenu en bas de 20,000 \$, tandis que 84% des femmes entre 65 et 69 ans et 87% de celles âgées de 70 ans et plus ont un revenu en bas de 20,000 \$. Le détail des données est présenté au tableau de la page suivante.

Le chômage des femmes

Bien que le taux officiel de chômage chez les Québécoises soit de 10.8% (décembre 1993), il reste qu'une grande part du chômage féminin se cache derrière le travail temporaire ou à temps partiel. On compte presque autant de femmes sous-employées que de femmes occupant un emploi.

**ÉCARTS SALARIAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES
SELON LE GROUPE D'ÂGE ET L'ÉTAT CIVIL EN 1991**



Source: Statistique Canada, n° 93-331, *Le pays*

Taux de chômage "réel" chez les femmes, décembre 1993, Québec.	
Chômeuses inscrites	240,000
Travailleuses à temps partiel désirant travailler à temps plein	119,000
Femmes travaillant sur des heures/ semaine réduites	73,000
Femmes sorties du marché du travail	22,000
Total	454,000
Population active féminine	1,495,000
Taux de chômage "réel"	30.4%

Source : Statistique Canada, n° 71-001, *La population active*, décembre 1993

De plus en plus, les femmes qui travaillent à temps partiel désirent, en fait, un emploi à temps plein (36%). En outre, 73,000 autres femmes travaillent un nombre restreint d'heures par semaine. En tenant compte de l'ensemble de ces femmes qui ont effectivement perdu leur emploi ou qui sont sorties du marché du travail et celles n'ayant pas la possibilité de travailler à temps plein, le taux de chômage "réel" chez les femmes en décembre 1993 s'élèverait donc à 30,4%, soit presque une femme sur trois.

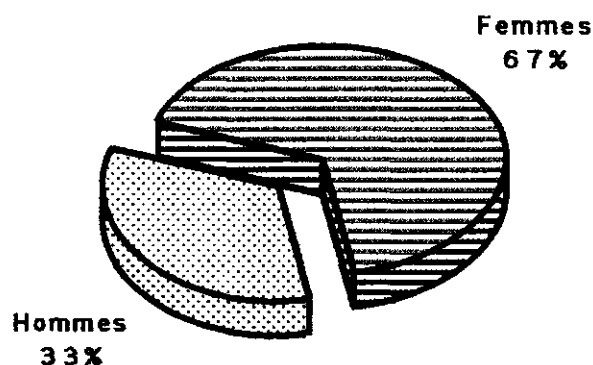
Des emplois qui maintiennent les femmes dans la pauvreté

Selon les statistiques compilées par la Commission des normes du travail en 1991, 67 % des personnes travaillant au salaire minimum sont des femmes, ce qui constitue une augmentation de 6% par rapport aux données de 1988. Les informations récentes de Statistique Canada, recueillies également en 1991, nous confirment d'ailleurs la pauvreté des femmes:

- les dix emplois les moins bien rémunérés au Canada sont occupés à 75% par des femmes;
- le revenu moyen des femmes était, en 1990, de 17,933\$ alors que celui des hommes était de 29,957\$;
- les femmes travaillant à temps plein au Québec gagnent en moyenne 70% du salaire des hommes.

La multiplication des femmes sur le marché du travail ne serait pas non plus étrangère à l'augmentation importante des emplois à temps partiel. En effet, selon des données relevées en 1992, 69% des emplois à temps partiel étaient détenus par des femmes. Ce fractionnement du temps de travail touche donc beaucoup plus les femmes que les hommes: de 1977 à 1989, les emplois à temps partiel se sont accrus de 105% chez les hommes alors qu'ils ont augmenté de 153% chez les femmes. Notons également, qu'en 1992, sur l'ensemble de la population active féminine, 23,4% des femmes occupaient un emploi à temps partiel alors que la proportion chez les hommes était de 8,4% sur la population active masculine. Par ailleurs, comme l'indique le tableau suivant, deux fois plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel. En effet, 67% du travail à temps partiel est partagé par des femmes comparativement à 33% pour les hommes.

**Travail à temps partiel, hommes-femmes
Québec, 1991**



Source: Statistique Canada, n° 71-001, *La population active*, décembre 1993.

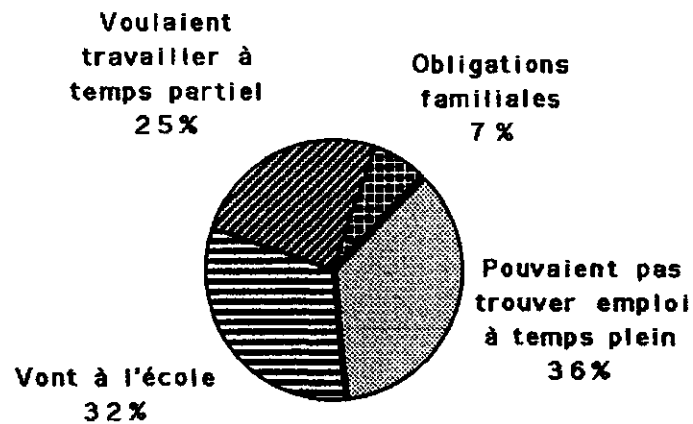
En plus d'être deux fois plus nombreuses à travailler à temps partiel, les femmes doivent composer avec un écart salarial important. Ainsi, en ayant un temps de travail réduit, elles doivent boucler leur budget avec un revenu moyen de 8,620 \$ par année, alors que pour les hommes travaillant à temps

partiel, il est de 12,800 \$ (soit un écart salarial de 67,3%). Mentionnons de plus, que 70% des femmes travaillant à temps partiel gagnent moins de 10,000 \$ par an; seulement 20% des hommes travaillant à temps partiel gagnent en bas de 10,000 \$ par an.

Le travail à temps partiel à défaut d'un emploi à temps plein

Les femmes ont plus de difficulté que les hommes à trouver un emploi à temps plein. Comme l'indique le tableau suivant, 36% des femmes travaillent à temps partiel parce qu'elles ne pouvaient pas trouver un emploi à temps plein, comparé à seulement 27% des hommes. Beaucoup plus d'hommes (54%) que de femmes (32%) travaillent à temps partiel et poursuivent des études. La majorité de celles-ci sont âgées entre 15 et 24 ans et 90% des 15-24 ans (hommes et femmes) travaillant à temps partiel vont aussi à l'école. Il est intéressant de noter que 7% des femmes travaillent à temps partiel à cause d'obligations familiales tandis qu'aucun homme n'a donné cette raison.

Raisons données par les femmes pour travailler à temps partiel

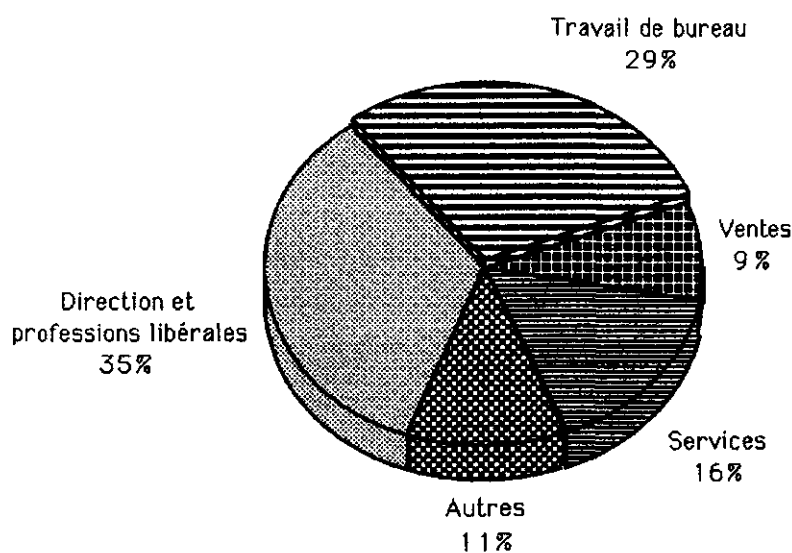


Source : Statistique Canada, n° 71-001, *La population active*, décembre 1993.

Répartition professionnelle des femmes

L'étude de la répartition de la main-d'oeuvre féminine entre les différents groupes d'emplois démontre également, comme en fait foi le tableau suivant, que près de 54% de celle-ci se concentraient, encore en 1993, dans trois grandes catégories professionnelles: ainsi, 29% des travailleuses occupaient des emplois de bureau, tandis que 16% d'entre elles travaillaient dans les services et 9% dans la vente. Notons que ces grands secteurs d'emploi sont ceux où les problèmes de précarité sont les plus fréquents et ceux qui sont les plus faiblement rémunérés.

**Classification professionnelle des femmes,
Québec, décembre 1993**



Source : Statistique Canada, n° 71-001, *La population active*, décembre 1993.

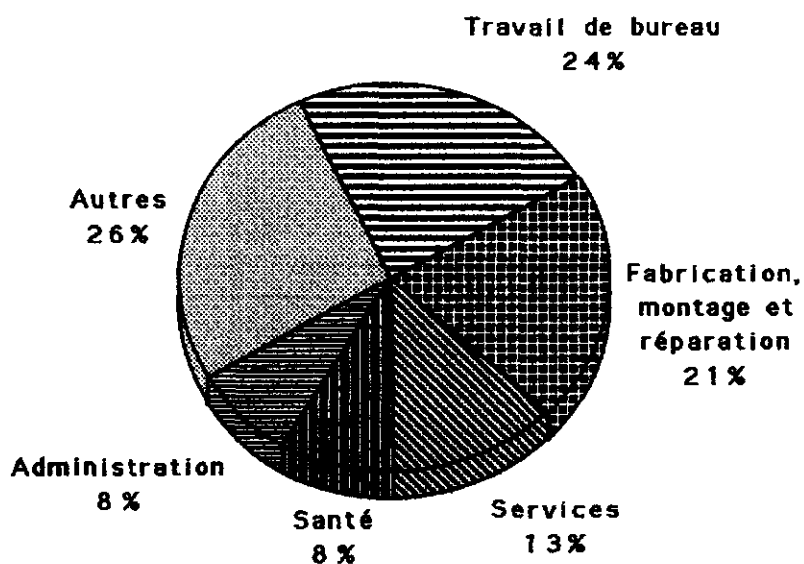
La répartition professionnelle des femmes immigrées

Les femmes immigrées sont concentrées surtout dans trois secteurs d'emploi, comme l'indique le tableau suivant : le travail de bureau, le travail de fabrication, de montage et de réparation, et les services. Selon la division de

l'industrie, les femmes immigrées sont massivement représentées dans trois secteurs économiques. Il s'agit de celui de l'habillement, avec un taux de féminité de 71,3% , suivi des services médicaux et sociaux avec un taux de 65,7% et enfin, des services professionnels et domestiques (61,3%).

La moitié des femmes immigrées âgées de 15 ans et plus faisaient partie de la population active. La participation des femmes immigrées s'élève à mesure que leur durée de résidence s'allonge. Les femmes qui ont immigré entre 1981 et 1986 connaissent un taux de chômage de 25,2%, comparativement aux femmes immigrées avant 1961 (11,1%).

OCCUPATIONS PROFESSIONNELLES DES FEMMES IMMIGRÉES QUÉBEC 1986



Source : Conseil du statut de la femme, *Les femmes immigrées du Québec : quelques éléments d'un portrait socio-économique*, mars 1993.

L'accès difficile aux emplois non traditionnels

Pour faire éclater les ghettos d'emploi dans lesquelles les femmes ont encore tendance à se maintenir, il est nécessaire de mettre en place des mesures efficaces pour favoriser leur intégration dans les secteurs professionnels dits non traditionnels. Ces mesures s'avèrent d'autant plus nécessaires si l'on tient compte du fait que les femmes autochtones et issues des minorités culturelles ainsi que les femmes handicapées demeurent les plus défavorisées par rapport au type d'emploi occupé, au salaire, à l'embauche et à l'avancement au travail.

Malheureusement, ce n'est pas le cas actuellement car les moyens ayant été mis en oeuvre jusqu'à maintenant ont donné de trop maigres résultats. En effet, la percée des femmes dans les emplois traditionnellement masculins s'effectue encore très lentement. Même si des progrès intéressants ont pu se remarquer dans différentes occupations professionnelles traditionnellement masculines, les femmes ont encore des difficultés à s'identifier à ces dernières et à avoir accès à celles-ci.

Si les filles et les femmes sont encore peu enclines à vouloir se doter d'une formation professionnelle non traditionnelle, il ne faut pas seulement y voir un problème de manque d'intérêt causé par l'influence des stéréotypes féminins dans les choix professionnels. Ce facteur peut être relativement important pour les adolescentes, mais cela serait moins le cas pour les femmes adultes. Plusieurs de ces dernières craignent encore, si elles optent pour un métier traditionnellement masculin, de compliquer davantage le tracé déjà suffisamment difficile de leur retour aux études et de se retrouver à nouveau sans emploi, une fois leur formation complétée, en raison des procédures d'embauche discriminantes de nombreux employeurs.

Cette difficulté soulève donc deux problèmes majeurs dans le dossier de l'accès des femmes au travail: le premier a trait à l'accessibilité à une formation professionnelle de qualité et le second, à l'inefficacité des programmes actuels en matière d'équité en emploi.

La formation des femmes adultes

La formation est devenue une condition incontournable pour l'accès et le maintien au travail, qu'il s'agisse de formation générale ou professionnelle, de perfectionnement ou de recyclage. Consciente de l'importance de ce pré-requis indispensable à leur intégration au travail, de plus en plus de femmes sont prêtes à mettre toute leur énergie pour atteindre leur objectif professionnel.

Toutefois, lorsqu'elles décident de retourner aux études, les femmes adultes doivent non seulement composer avec les restrictions budgétaires des programmes fédéraux et provinciaux en matière d'éducation des adultes et de formation professionnelle, mais elles doivent en plus faire face elles-mêmes à de sérieux problèmes financiers - particulièrement lorsqu'elles ne sont ni prestataires d'assurance-chômage, ni prestataires de la sécurité du revenu ou lorsqu'elles doivent suivre leur formation dans des institutions privées.

Elles éprouvent également de nombreuses difficultés à faire le choix approprié parmi la multiplicité des lieux d'information en matière d'éducation des adultes et parmi la pluralité et la duplication des différents programmes de formation professionnelle, le tout dans un contexte où les chevauchements incohérents des juridictions fédérales et provinciales en formation professionnelle ne font qu'amplifier le chaos actuel prévalant dans tout ce dossier. De plus, le manque de planification et de contrôle gouvernementaux en matière d'éducation aux adultes ont eu pour effet de maintenir des programmes de formation désuets, d'en faire stagner d'autres qui devraient être développés en plus de favoriser l'émergence de diverses institutions privées d'enseignement n'ayant aucunement prouvé leurs compétences.

La formation des femmes vient donc se heurter à tout le dossier de la formation des adultes, qui est l'un des dossiers les plus percutants et les plus complexes à l'heure actuelle. Cette double juridiction combinée au dédoublement des ressources coûte non seulement cher à l'ensemble des contribuables mais elle engendre également tellement de confusion qu'elle dessert complètement les objectifs de qualification de la main-d'oeuvre.

Dans le contexte actuel de mondialisation des marchés économiques, le manque de cohésion et de vision globale en matière de formation de main-d'oeuvre est absolument inacceptable. Il est donc de plus en plus urgent que les différents intervenants et intervenantes liés à la planification et au développement des programmes de formation de la main-d'oeuvre identifient les enjeux réels de ce dossier, et apportent en conséquence des mesures correctrices qui offriront un véritable accès à des formations de qualité.

Jusqu'à maintenant, les orientations prises par nos deux paliers de gouvernement en ce qui concerne les clientèles à prioriser sont très inquiétantes pour les femmes. L'approche "prestataire" (priorité donnée aux prestataires de l'assurance-chômage ou de la sécurité du revenu dans les programmes de formation) est en train de faire disparaître l'approche clientèle (priorité donnée à des clientèles reconnues comme victimes de discrimination) à l'aide de laquelle les femmes avaient un accès préférentiel pour redresser leur situation face au marché du travail. La non reconnaissance de la spécificité des problèmes des femmes concernant l'accès à la formation qualifiante et l'intégration professionnelle conduiront un très grand nombre d'entre elles sur la voie de l'exclusion sociale.

De plus en plus, les corridors de la formation deviennent à l'image d'une société fonctionnant en deux vitesses, l'un des corridors est réservé pour celles et ceux qui peuvent payer eux-mêmes leur formation, l'autre pour celles et ceux qui sont subventionnés par l'État. Le premier est plus garant des résultats tandis que le second, parce qu'il opte pour des formations intensives et souvent incomplètes, a beaucoup moins de chances de conduire à un emploi de qualité. En effet, les diplômes ou les attestations obtenus par les adultes via les formations intensives et de courte durée n'ont pas la même valeur aux yeux des employeurs que les diplômes obtenus à la suite des cours réguliers. On peut se questionner, à juste titre, sur les économies de bouts de chandelles réalisées par les gouvernements pour "minimiser" au maximum les frais engendrés par la formation de la main-d'oeuvre. Des formations conduisant à nulle part seront toujours trop chères pour l'ensemble des contribuables lorsqu'elles ne servent qu'à occuper le temps des sans emploi.

Les programmes fédéraux de développement de l'employabilité demeurent, à notre avis, indispensables pour aider les éléments les plus défavorisés de la main-d'oeuvre à se réinsérer au sein du marché du travail. Pour optimiser les résultats de ces programmes, qui sont gérés pour la plupart par les organismes communautaires, il est essentiel de les arrimer non seulement avec des programmes efficaces en formation professionnelle mais aussi, et surtout, avec des mesures concrètes de création d'emplois. Par ailleurs, une des principales clés du succès de ces programmes réside dans le fait que la majorité de la clientèle desservie désire elle-même recevoir les services de ces programmes. Nous nous objectons à toute modification qui n'aurait pour but que d'obliger les prestataires à s'inscrire à toutes sortes d'activités qui, selon certains, serviraient à justifier leurs prestations.

La situation particulière des femmes par rapport au marché du travail commande des interventions ciblées et qui leur sont spécifiques. Il faut permettre un accès plus large à la formation générale et professionnelle de façon à pouvoir inclure les femmes au foyer désirant effectuer un retour sur le marché du travail. Par ailleurs, les formations professionnelles actuellement offertes par différents établissements publics ou privés devront être rigoureusement évaluées de façon à en améliorer à la fois les contenus et les structures d'encadrement de la clientèle.

De plus, les organismes communautaires offrant des services de support en matière d'orientation et d'intégration professionnelle auprès des clientèles féminines doivent non seulement être maintenus, mais ils doivent être consolidés de façon à pouvoir être accessibles pour les femmes non prestataires.

Dans le contexte actuel où l'État cherche à réduire le déficit en sabrant dans les programmes sociaux, nous rétorquons que la situation se prête plutôt à confirmer leur nécessité. Les problèmes économiques que vit notre société depuis quelques années ont amplifié les inégalités sociales à un point tel, et en particulier pour les femmes, qu'il est de plus en plus urgent de mettre en oeuvre une stratégie de redressement. Cette stratégie ne pourra se réaliser sans la participation de tous les éléments de la société, y compris le milieu des entreprises.

Les programmes d'accès à l'égalité

En 1986, le gouvernement québécois mettait de l'avant son plan d'action gouvernemental pour favoriser l'implantation de programmes volontaires d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Ce plan d'action visait à éliminer les diverses formes de discrimination systémique exercée envers les femmes et qui avaient pour effet de limiter leur accès aux emplois qu'elles souhaitaient occuper.

L'application des lois fédérale et provinciale sur l'équité en emploi ne vise actuellement que les entreprises de plus de cent employées et employés voulant obtenir des contrats gouvernementaux de plus de 100 000\$, ainsi que certaines structures publiques et para-publiques. Cela veut dire que seulement 122 entreprises privées sont obligées d'implanter un programme d'accès à l'égalité, soit 3,1% de l'ensemble des entreprises privées et publiques du Québec. Tous les autres employeurs sont invités à implanter volontairement leur programme d'accès à l'égalité, avec des résultats fort mitigés dans bien des cas.

L'effet d'entraînement tant souhaité par l'incitation volontariste du gouvernement n'a pas eu pour effet de stimuler la bonne volonté des entreprises. Plusieurs intervenants conviennent d'ailleurs que les mesures incitatives ne font guère le poids par rapport à une mise au pas obligatoire. Dans ce dossier, il semble bien que, là comme ailleurs, tous fassent l'éloge de la vertu mais peu paraissent vouloir l'appliquer sans y être contraints.

D'autre part, le champ actuel de l'application des programmes d'obligation contractuelle pour les entreprises comporte diverses brèches permettant à celles-ci de s'en déroger assez facilement. En effet, il est toujours possible pour les entreprises de se soustraire de l'obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité en ne tenant pas compte du personnel contractuel, surnuméraire et à temps partiel. De plus, le cadre législatif actuel ne considérant pas le cumul annuel des contrats et des subventions octroyés aux entreprises, celles-ci ont toute la latitude nécessaire pour obtenir du gouvernement différents contrats de moins de 100 000\$ sans être obligées d'élaborer leur p.a.é.

En plus du champ limité d'application des lois fédérale et provinciale, la méthodologie d'application des programmes d'accès à l'égalité a pour effet de dévier sérieusement des véritables objectifs de l'équité en emploi pour les femmes. En effet, le fondement même sur lequel s'est construite la méthodologie des programmes d'accès à l'égalité permet, contrairement à l'intention qu'elle devait poursuivre, de maintenir la ségrégation professionnelle au lieu de la réduire. La méthode de calcul servant à déterminer la sous-utilisation des femmes étant établie en fonction des taux de disponibilité de la main-d'oeuvre féminine par emploi ou catégories d'emploi, cela permet ainsi non seulement de maintenir les femmes dans les ghettos d'emplois féminins mais cela cautionne également l'absence des femmes dans les emplois traditionnellement masculins.

C'est pourquoi le CIAFT affirme de concert avec le Conseil du statut de la femme que "cette méthodologie conforme à l'esprit de la Charte, ne peut que reproduire ou renforcer à l'échelle de l'organisation les inégalités du marché de l'emploi ou favoriser l'accès des femmes à des emplois non qualifiés et peu rémunérés".

La correction des inégalités du marché de l'emploi passe donc nécessairement par la formation professionnelle des filles. En ce sens, les femmes peuvent être fières de la réussite scolaire des filles dont on a fait un grand étalage dans La Presse du 8 mars. Il restera maintenant à surveiller si l'excellence du dossier académique des filles va réellement leur permettre d'accéder à des emplois plus rémunérateurs. Malgré ces signes encourageants, nous croyons qu'il est toujours important que les rôles du ministère de l'Éducation et les institutions d'enseignement sont primordiaux pour aider les jeunes filles à diversifier leurs choix professionnels. Selon le CIAFT, les mesures d'encouragement des filles devraient favoriser de façon concrète leur inscription et leur maintien au sein des formations professionnelles généralement occupées par une très forte majorité de garçons. Il faut, pour ce faire, non seulement fixer des objectifs quantitatifs précis quant à la présence des filles dans ces programmes de formation, mais il faut également développer des mesures d'encadrement qui permettront leur maintien dans ces programmes.

En conclusion

Comme nous venons de le démontrer, la situation des femmes sur le marché du travail ne s'est guère améliorée au cours des dernières années. Au contraire, dans le contexte actuel de chômage très élevé et de lente reprise économique plusieurs ont tendance à vouloir minimiser les problèmes d'inéquité vécus par les femmes sous prétexte que la vie est maintenant dure pour tout le monde. Il est vrai que les temps sont difficiles pour ... presque tout le monde, mais il ne faudrait pas y voir là une justification pour exclure les femmes du marché du travail.

Nous préférons plutôt croire, comme nos collègues du Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère des Ressources humaines, que la société est maintenant prête à reconnaître "que le fait de négliger la discrimination systémique peut coûter plus cher que la résoudre". Cette société commence à se rendre compte - et ce n'est pas trop tôt - que la connotation traditionnelle de la notion de main-d'oeuvre, résolument masculine, est désuète.

L'avenir de notre société dépendra essentiellement des générations nouvelles qui sont actuellement sur les bancs d'école. Ce sont ces jeunes, qui, grâce à l'encouragement soutenu qu'ils recevront pour les aider à développer une plus grande ouverture face à l'intégration des filles dans les secteurs d'emplois non traditionnels, permettront de construire une société plus équitable envers tous ses membres.