

T76A1
A29\P762
OFF

**Rapport du comité charge d'étudier
le problème du travail de nuit de
la main-d'oeuvre féminine dans
les établissements industriels**

JANVIER 1966



Bibliothèque Nationale du Québec

76 A1
9/T7

S.C. 100-100000-100000-100000

100-100000-100000-100000-100000

RAPPORT DU COMITE CHARGE
D'ETUDIER LE PROBLEME DU
TRAVAIL DE NUIT DE LA
MAIN-D'OEUVRE FEMININE
DANS LES ETABLISSEMENT
INDUSTRIELS

JANVIER 1966.



A L'HONORABLE CARRIER FORTIN

ET AUX AUTRES HONORABLES MEMBRES DU CABINET:

Le Comité chargé d'étudier le
problème du travail de nuit de
la main-d'oeuvre féminine dans
les établissements industriels
a l'honneur de vous soumettre
son rapport.

Juge Yvette Dussault-Mailloux
Présidente

M^e Jean Levesque
Secrétaire

Composition du Comité:

Présidente: Mme Yvette Dussault-Mailloux
Juge de la Cour du Bien-Etre Social
de Montréal

Dr. Georgette Gélinas
Directrice du Service Médical de
Ville St-Laurent

Mlle Louisetie Côté
Permanente à la J.O.C.F.,
Diocèse de Québec

M. Jean-Paul Deschênes
Professeur à la Faculté des
Sciences sociales de l'Université Laval

M. Jean Sirois
Directeur des Relations Extérieures
La Cie Dominion Textile Limitée

Secrétaire: Me Jean Levesque
Conseiller technique
Ministère du Travail

ARRETE EN CONSEIL

CHAMBRE DU CONSEIL EXECUTIF

Numéro: 1206

Québec, le 15 juin 1965

PRESENT:

Le Lieutenant-gouverneur en conseil

CONCERNANT le travail de nuit de la
main-d'oeuvre féminine dans les
établissements industriels.

- - - - -

ATTENDU QU'en vertu de la loi des établissements
industriels et commerciaux (S.R.Q., 1941, chapitre 175),
les femmes ou filles ne sont pas en règle générale admises
à travailler dans un établissement industriel entre six heu-
res de l'après-midi et six heures de l'avant-midi et qu'il
leur est, dans tous les cas, défendu d'y travailler entre
onze heures de l'après-midi et six heures de l'avant-midi;

ATTENDU QUE le travail de la main-d'oeuvre fémi-
nine n'est pas à l'extérieur de la province assujetti aux
mêmes restrictions législatives;

ATTENDU QUE plusieurs soutiennent que ces restric-
tions n'étant plus adaptées aux conditions économiques et so-
ciales actuelles nuisent au développement industriel et éco-
nomique de la province, et que le travail de nuit dans les
établissements industriels de la province est devenu une né-
cessité économique;

ATTENDU QUE, par ailleurs, le travail de nuit de la main-d'oeuvre féminine dans les établissements industriels pose des problèmes particuliers qui résultent du rôle de la femme dans la famille et des responsabilités qui lui sont propres;

ATTENDU QUE, dans les circonstances, il est nécessaire de constituer un comité d'étude.

IL EST ORDONNE, en conséquence, sur la proposition du Ministre du travail:

1o - QU'UN comité d'étude soit établi pour obtenir les informations pertinentes, étudier dans tous ses aspects et implications, le problème du travail de nuit des employés féminins dans les établissements industriels, en tenant compte à la fois du rôle et des responsabilités particulières de la femme et des conditions économiques et sociales actuelles, faire rapport de ses constatations et opinions, soumettre ses recommandations, et préciser, le cas échéant, les normes qui devraient régir le travail de nuit de la main-d'oeuvre féminine dans les établissements industriels.

2o - QUE CE Comité soit composé des personnes suivantes:

Mme Yvette Dussault-Mailloux
Juge de la Cour du Bien-Etre Social
de Montréal

Dr. Georgette Gélinas
Directrice du Service Médical de
Ville St-Laurent

Mlle Louise Côté
Permanente à la J.O.C.F.,
Diocèse de Québec.

M. Jean-Paul Deschênes
Ingénieur-industriel,
Professeur à la Faculté des
Sciences sociales de l'Université Laval

M. Jean Sirois
Directeur des Relations Extérieures
La Cie Dominion Textile Limitée

M. Jean Levesque
Conseiller technique
Ministère du Travail.

- 30 - QUE Mme Yvette Dussault-Mailloux, soit désignée comme
présidente de ce Comité.
- 40 - QUE Monsieur Jean Levesque soit nommé secrétaire de ce
Comité.
- 50 - QUE CE Comité soit tenu de procéder avec diligence dès
sa formation, et de faire au Ministère du Travail, au
plus tard le 31 décembre 1965, un rapport auquel il de-
vra joindre toute la documentation recueillie au cours
de son étude

Signature: M. Jacques Prémont

GREFFIER DU CONSEIL
EXECUTIF

Un deuxième arrêté en conseil portant le numéro 2490, en date du 23 décembre 1965 prolonge le délai accordé pour produire le rapport.

ARRETE EN CONSEIL

CHAMBRE DU CONSEIL EXECUTIF

Numéro: 2490

Québec, le 23 décembre 1965

PRESENT:

Le Lieutenant-gouverneur en conseil

CONCERNANT le travail de nuit de la
main-d'oeuvre féminine dans les
établissements industriels

- - - - -

IL EST ORDONNE, sur la proposition du Ministre du Travail:

QUE le délai accordé au Comité d'étude sur le travail de nuit de la main-d'oeuvre féminine dans les établissements industriels qui avait été fixé au 31 décembre 1965, par l'arrêté en conseil numéro 1206, du 15 juin 1965, soit prolongé jusqu'au vingt (20) janvier 1966.

Copie conforme

Signature: M. Jacques Prémont

LE GREFFIER DU CONSEIL
EXECUTIF

Toutes les personnes appelées à siéger sur ce Comité ont participé aux séances d'études et effectuées les visites entreprises en groupe.

Dès sa formation, le Comité a immédiatement procédé à mettre sur pied une méthode de travail qui a été la suivante:

- Etude de la législation existant dans les autres provinces, aux Etats-Unis et dans plusieurs pays d'Europe.
- Etude des travaux publiés sur les conditions économiques et sociales actuelles en regard du problème du travail de nuit des employés féminins dans les établissements industriels, travaux entrepris tant par des particuliers que par des organismes gouvernementaux et internationaux.

Entre temps, au début du mois d'août 1965, le Comité a fait paraître à deux reprises dans les principaux quotidiens tant de langue anglaise que de langue française de Montréal et de Québec, une invitation à tous les groupements et organismes intéressés à présenter leur point de vue au Comité. Le texte de l'avis se lisait comme suit:

" Le Comité chargé d'étudier la question du travail de nuit de la main-d'oeuvre féminine dans les établissements industriels, constitué par l'arrêté en conseil no 1206 en date du 15 juin 1965, avise toutes les compagnies, toutes les personnes et toutes les associations intéressées à soumettre un mémoire sur la question du travail de nuit des femmes dans les établissements industriels, " 3ème équipe, 11 heures p.m. à 7 heures a.m. " qu'il est prêt à recevoir les études ou mémoires sur le sujet.

Les membres du Comité se feront un plaisir d'étudier les études ou mémoires soumis.

Les compagnies, les personnes ou les associations intéressées à soumettre un mémoire devront en aviser le Comité avant le 27 août 1965 et faire parvenir leur mémoire avant le 24 septembre 1965.

Adressez toute correspondance à:

Me Jean Levesque,
Secrétaire du Comité,
Service de recherche et d'information,
Ministère du Travail,
Hôtel du Gouvernement,
Québec. "

A la suite de cet appel, le Comité a reçu 32 mémoires qui sont reproduits en annexe.

Quelques groupements qui avaient exprimé l'intention de produire un mémoire et qui ne purent le faire dans les délais qui leur étaient accordés, et ce, pour différentes raisons, furent invités à venir rencontrer les membres du Comité et exposer verbalement leur point de vue. Aussi furent entendus des représentants de la Corporation des Travailleurs Sociaux du Québec, de la Chambre de Commerce de Montréal (section féminine) et l'A.P.I. (Association professionnelle des industriels).

Les membres du Comité ont également visité un certain nombre d'usines, appartenant à divers secteurs industriels, les plus susceptibles d'embaucher du personnel féminin sur une troisième équipe. Les entreprises suivantes furent visitées:

Tissus Richelieu Ltée	(St-Jean, Québec)
Canadian Westinghouse Ltd (division des lampes)	(Trois-Rivières)
Reynolds Aluminum Co. of Canada Ltd.	(Cap-de-la-Madeleine)
Northern Electric Co. Ltd	(Montréal)
Johnson & Johnson Limited	(Montréal)
Cie de Biscuits Stuart Ltée	(Montréal)
Dominion Glass Co. Ltd	(Montréal)

Le but des visites était de se renseigner sur place et de constater les conditions de salubrité, d'hygiène et de sécurité qui prévalaient dans certaines usines représentatives.

Les membres ont eu pleine liberté de converser avec les employées et de poser les questions qu'ils jugeaient à propos.

Avant de soumettre nos recommandations et faire rapport de nos constatations, nous avons cru opportun de présenter un aperçu historique de l'évolution de la législation tant dans la Province qu'à l'étranger.

Nos constatations sont présentées principalement sous l'angle d'une analyse aussi complète que possible des divers points de vue contenus dans les mémoires qui nous ont été soumis et cela, tant sur le plan économique, sociologique et moral, que sur le plan physique et psychologique, tout en tenant compte du rôle et des responsabilités particulières de la femme.

I - HISTORIQUE ET EVOLUTION DE LA LEGISLATION concernant le travail de nuit de la main-d'oeuvre féminine dans les établissements industriels.

A) Québec

Jusqu'au début du présent siècle, il y eut dans la province de Québec une absence presque totale de législation dans ce domaine. Cependant, dans le dernier quart du 19^e siècle, soit vers 1880, la transformation radicale du milieu social québécois et le changement dans les structures économiques de la Province forcent le gouvernement à trouver des solutions immédiates à des problèmes particuliers.

Traditionnellement agricole, la population se transporte peu à peu vers les villes. Ces exodes, fruits de la révolution industrielle, créent des problèmes économiques et sociaux que l'Etat doit régler. Les manufactures se remplissent d'une main-d'oeuvre à bon marché dont les femmes, les jeunes filles et les enfants ne sont pas exclus.

Les conditions de travail sont devenues, à cette époque, si malsaines et dangereuses que le 9 mai 1885, la Législature adopte l' "Acte des manufactures de Québec, 1885 ", pour interdire " de tenir une manufacture de manière que la vie de qui que ce soit qui y est employé soit en danger, ou de façon que la santé ... soit en danger d'être

compromise." Cette Loi représentait un grand pas pour l'époque.

Au cours des années suivantes, l' "Acte des manufactures de Québec, 1885 " change de nom et subit de nombreuses modifications en vue d'améliorer le sort des travailleurs et des travailleuses. C'est le 20 avril 1934 que la loi prend son titre actuel, "Loi des établissements industriels et commerciaux."

En étudiant cette loi de 1934, (S.R.Q., 1941, chapitre 175) et des règlements qui en découlent, on se rend compte que le travail des filles et des femmes est défendu entre minuit et 6 heures a.m. La définition des termes "jeune fille" et "femme" se retrouve aux paragraphes 80 et 90 de l'article 2:

80 - les mots "jeune fille" s'entendent d'une fille âgée de quatorze ans et de moins de dix-huit ans;

90 - le mot "femme" s'entend d'une femme âgée de dix-huit ans ou plus.

Plus particulièrement, ce sont les articles 15, 16, 17 et 18 qui traitent de la durée du travail et du travail des filles et des femmes tant sur la première que sur la deuxième équipe. L'article 18 de la " Loi des établissements industriels et commerciaux " de 1934 défend le travail après onze heures de l'après-midi, cependant l'article 70 c) 4^o des

règlements fixe cette limite à minuit. Ce règlement a été adopté par l'Arrêté en conseil no 758 du 16 mai 1947 et publié dans la Gazette Officielle de Québec du 24 mai 1947. En voici le texte:

" Les garçons de moins de 18 ans et les femmes peuvent faire partie de la première et de la deuxième équipe en autant que leur travail n'ex-cède pas huit (8) heures par jour et ne se pro-longe pas après minuit."

Afin de mieux situer la Loi et les règlements du Québec dans l'ensemble des lois et règlements actuellement en vigueur concernant le travail de nuit des femmes dans les établissements industriels, voyons rapidement l'évolution de la législation pour la période de 1934 à nos jours en Europe, aux Etats-Unis et au Canada.

B) Europe

Tant en Europe qu'en Amérique l'embauche des femmes pour le travail des équipes de nuit est régie par trois documents: la Convention de 1919 sur le travail de nuit (des femmes), la Convention (révisée) de 1934 sur le travail de nuit (des femmes) et la Convention révisée de 1948. Comme principe général, ces documents énoncent que les femmes ne doivent pas être affectées au travail de nuit.

Toutefois, l'examen des tendances de l'application de ces Conventions met en lumière un changement d'attitude en faveur du travail de nuit pour les femmes, et ce, depuis la date de la première Convention (1919) jusqu'à nos jours. Alors que 54 pays ratifiaient la Convention de 1919, seulement 36 ont consenti à signer les engagements de la Convention de 1948.

Il y a lieu de rappeler que le Canada n'a jamais adhéré à ces Conventions.

Il faut aussi signaler que plusieurs pays industrialisés qui signèrent l'accord de principe accordent des permis spéciaux permettant aux femmes de travailler la nuit, tandis que d'autres pays signataires n'ont pas légiféré sur le sujet. Récemment, le Royaume-Uni et la Suède modifiaient leurs lois et accordent maintenant des permis.

En résumé, l'attitude au niveau international est qu'un nombre sans cesse croissant de pays acceptent le travail de nuit pour les femmes.

C) Etats-Unis

L'examen de la législation américaine établit que trente-sept (37) états et le District of Columbia n'imposent aucune restriction concernant le travail de nuit des femmes âgées de 18 ans ou plus dans les établissements industriels.

Douze (12) autres états tout en réglementant le travail de nuit des femmes le permettent à celles âgées de 18 ans ou plus ou de 21 ans dans certains cas.

Californie	Massachusetts	New-York
Connecticut	Nebraska	Pennsylvanie
Delaware	New Hampshire	Utah
Maryland	New Jersey	Wisconsin

Seul le Kansas interdit le travail de nuit pour les femmes.

Dans quelques uns des états les plus industrialisés, l'employeur doit au préalable obtenir un permis du secrétariat au Travail de l'état qui impose des conditions et des exigences particulières pourvoyant au bien-être et à la sécurité des travailleuses, tant sur le plan physique que moral. Les règlements que l'on retrouve le plus souvent ont trait aux facilités de transport, aux repas chauds, à la formation de l'équipe féminine et aux périodes de repos.

D) Canada

En général, la législation canadienne fait preuve de beaucoup de flexibilité dans le domaine du travail de nuit des femmes.

Cinq (5) provinces n'imposent aucune restriction en ce qui concerne l'embauche de nuit des femmes de 18 ans ou plus dans les établissements industriels:

- 1 - En Colombie-Britannique, le " Hours of Work Act " ne stipule aucune restriction;
- 2 - Au Nouveau-Brunswick, le " Industrial Safety Act " ne comporte aucune disposition spéciale;
- 3 - A Terre-Neuve, on ne prévoit aucune restriction;
- 4 - En Nouvelle-Ecosse, le " Factories Act " ne prévoit pas de limitation des heures de travail pour les femmes sauf pour les adolescents et les jeunes filles;
- 5 - L'Ile du Prince-Edouard n'a pas légiféré sur la question.

Dans les quatre (4) autres provinces, exception faite du Québec dont il a été question plus haut, le travail de nuit des femmes est permis mais il est soumis à certaines conditions reliées à l'obtention d'un permis du ministère du Travail de la province concernée:

- 1 - L'Alberta autorise le travail de nuit des femmes à certaines conditions en vertu de " The Alberta Labour Act " de 1957;
- 2 - Le Manitoba autorise le travail de nuit des femmes en vertu du " Employment Standards Act ". L'employeur doit cependant assurer des moyens de transport adéquats à ses frais;
- 3 - En Saskatchewan, le travail de nuit des femmes entre 11 hres p.m. et 7 hres a.m. est permis depuis 1919 par le " Factories Act".

1 - En Ontario " The Factory Shop and Office Building

Act " remplacé en 1964 par " The Hours of Work and

Vacations with Pay Act " autoris : le travail de nuit

des femmes entre minuit et 6.00 hres a.m., sujet à

un permis accordé par le ministre du Travail à cer-

taines conditions.

II - POINTS DE VUE ET ANALYSE

A) PLAN ECONOMIQUE

Les points de vue soumis par écrit ou verbalement qui ont abordé l'aspect économique ont signalé à notre Comité la nécessité de modifier la Loi régissant le travail de nuit des femmes dans le contexte actuel. Ils partent du principe que le Québec, malgré les progrès accomplis depuis quelques années, demeure en retard économiquement et plus particulièrement vis-à-vis l'Ontario.

Un économiste M. William Beckett a fait entre autres les considérations suivantes que nous nous devons de citer car elles résument très bien ce qui nous a été soumis sur ce point:

" L'emploi continuuel de machinerie et d'outillage permet évidemment de répartir les frais fixes sur un volume plus grand de production et donc de diminuer en proportion les frais d'exploitation. Dans un monde de pénuries, il faut que tous les secteurs du système économique fassent le meilleur usage possible des ressources disponibles -- naturelles, humaines et monétaires. Ainsi, dans la mesure où la technologie moderne impose des immobilisations croissantes en matériel par unité de production, il est évident

qu'il faut viser à l'emploi le plus intensif des biens capitalisés. On peut conclure de ce qui précède que dans la conjoncture économique moderne, tout argument contraire à l'emploi le plus total et le meilleur possible du capital est fallacieux et que toute restriction artificielle de l'emploi optimum du matériel capitalisé doit être considérée comme dommageable à l'économie de la juridiction qui l'impose. " (1)

Sur le plan économique, nous avons étudié les besoins immédiats et les besoins futurs.

1 - Besoins immédiats:

Plusieurs entreprises nous ont soumis qu'un amendement à la Loi permettrait la création immédiate de nouveaux emplois. Nous avons visité plusieurs industries où certains travaux ne sont jamais et ne seront jamais confiés à des hommes car ceux-ci n'ont pas la dextérité manuelle requise. A l'heure actuelle, vu la limitation imposée par la Loi, ces industries se voient dans l'obligation de refuser des commandes ou d'acheter les produits soit en Ontario soit aux Etats-Unis. Un amendement à la Loi permettrait la création immédiate de quelques centaines d'emplois.

(1) Cf. Mémoire de la Société Dominion Textile produit en annexe.

D'autres entreprises ont fait valoir que certains travaux sont beaucoup mieux exécutés par des femmes que par des hommes. D'après l'opinion générale les femmes exécutent mieux certains travaux où la coordination des mouvements des bras, des mains et des yeux est nécessaire à un rythme normal de travail. Ces entreprises opérant sur la base de trois équipes doivent, tout au moins la nuit, faire travailler des hommes sur ces occupations. Les conséquences sont telles que l'efficacité et la qualité du travail en souffrent beaucoup.

D'autre part, les clauses d'ancienneté existant dans les conventions collectives qui régissent les employés et ces industries permettent aux employés de la troisième équipe d'accéder à des postes identiques sur les autres équipes. Ceci a pour effet d'éliminer des femmes de ces occupations, même sur les deux autres équipes.

Plusieurs entreprises ont attiré l'attention du Comité sur les effets que l'Expo '67 aura sur la main-d'oeuvre dès 1966. Déjà à Montréal la main-d'oeuvre masculine est très rare, le taux de chômage est très bas et les experts reconnaissent qu'il y aura toujours au moins 2% de chômeurs chroniques ou inaptes à occuper un emploi. Actuellement certaines entreprises ne peuvent trouver la main-d'oeuvre nécessaire pour opérer une troisième équipe complète. En 1967, la situation ne pourra qu'empirer et l'industrie de l'alimentation est particulièrement inquiète. Il semble très difficile de satisfaire avec la législation actuelle aux besoins qui seront alors créés. Il y a là une incidence économique très importante.

2 - Besoins futurs:

Les objectifs économiques du Canada pour 1970 sont clairement établis dans le premier exposé annuel du Conseil Economique du Canada. Le rapport nous apprend pour ce qui est de la main-d'oeuvre féminine que:

" Un autre aspect de cette croissance de la main-d'oeuvre est l'augmentation rapide du nombre de femmes au travail. En 1950, un peu plus d'un million de femmes occupaient des emplois à l'extérieur du foyer; en 1960 le nombre dépassait légèrement un million et demi et l'on prévoit qu'en 1970 il sera de l'ordre de deux millions et demi, ce qui représentera près du tiers de la main-d'oeuvre totale du Canada. Il semble bien qu'à cette date trois femmes mariées sur dix feront partie du groupe de travailleurs, au lieu de une sur dix seulement en 1950." (2)

Le rapport souligne également que l'un des facteurs dont dépendra essentiellement le potentiel de l'économie canadienne est l'accroissement de la productivité. Cet accroissement sera réalisé surtout par le volume des investissements, par l'emploi des meilleures techniques de production et par l'augmentation de la productivité de chaque ouvrier. Pour atteindre

(2) Objectifs économiques du Canada pour 1970.
Conseil économique du Canada (Décembre 1964)

cette augmentation de productivité, il faut que les employeurs puissent utiliser la main-d'oeuvre qui est le plus en mesure de faire face aux exigences de l'occupation. Est-il logique d'espérer que dans la province de Québec l'employeur pourra atteindre le niveau de productivité de ses concurrents des autres provinces ou de l'étranger s'il ne peut utiliser la main-d'oeuvre la plus efficace pour chaque opération? Comment l'industrie pourra-t-elle alors augmenter le nombre des emplois au Québec? Que deviendront ces milliers de femmes arrivant sur le marché du travail?

Dans une étude comme la nôtre, il est impérieux de se demander si le Québec connaît le développement industriel auquel il doit s'attendre. Dans le rapport de l'assemblée générale annuelle de la Banque Canadienne Nationale tenue le 9 décembre, nous lisons et citons sans commentaire:

" Malgré toutes les initiatives d'un gouvernement soucieux de l'avenir du Québec, il faut se garder d'un excès d'optimisme. Les données statistiques sur les investissements prévus pour l'année en cours ne laissent pas d'être symptomatiques. On constate bien que ces investissements augmentent dans la même proportion au Québec et en Ontario, 18% par rapport à 1964 mais on constate en même temps un large écart entre les deux provinces dans le secteur de l'industrie manufacturière. Tandis

" qu'en Ontario on projette d'y investir \$1,619 millions, soit une augmentation de \$300 millions ou de 23% par rapport à 1964, au Québec les investissements de même nature ne dépassent pas \$726 millions accusant une augmentation d'à peine \$45 millions ou de 6.5% relativement à 1964.

" Ainsi, en dépit des efforts du gouvernement provincial pour favoriser l'implantation de nouvelles industries, la province n'en continue pas moins d'être distancée par l'Ontario. Ce retard s'explique en grande partie par une carence dans l'utilisation des ressources humaines. " (3)

On peut soutenir que certaines industries seraient prêtes à s'installer au Québec si elles pouvaient avoir l'assurance de la liberté du choix de la main-d'oeuvre sur toutes les équipes. Il ne nous appartient pas de passer jugement sur aucun cas en particulier, mais il nous semble évident que toutes les autres conditions étant égales, une industrie s'établira certainement à l'endroit où elle pourra obtenir la meilleure utilisation de sa machinerie et des ressources humaines et non pas là où il y a des entraves législatives uniques. Une industrie qui s'établit hors du Québec à cause des règlements actuels sur le travail de nuit prive la province non seulement d'un emploi la nuit, mais aussi de deux emplois le jour.

(3) Banque Canadienne Nationale
Rapport de la 91^è Assemblée générale annuelle, Décembre 1965.

L'industrie secondaire est la force motrice du progrès économique et les mesures législatives se doivent de tenir compte des contextes géographiques modifiés qu'entraînent la libéralisation des échanges entre les pays et les développements techniques et technologiques dans un monde en évolution.

Il y a lieu de se demander si le Québec peut se placer à l'abri des pratiques économiques internationales et nationales tout en ignorant les exigences que posent les impératifs nouveaux du développement économique. Le progrès est-il possible dans la quasi isolation?

B) PLANS SOCIOLOGIQUE ET MORAL

Il ne fait aucun doute qu'en ne considérant que l'aspect économique, le travail de nuit des femmes dans le secteur industriel est à recommander. Notre Loi restrictive sur le sujet a nuï jusqu'à un certain degré au développement du Québec en regard des autres provinces et si la situation actuelle était maintenue, l'écart irait en augmentant.

Mais l'argument économique n'est pas le seul à être considéré. Il y a lieu de se demander si, sur les plans sociologique, moral, psychologique, physique et physiologique, les inconvénients du travail de nuit sur la société et les individus ne contrebalancent pas les avantages économique.

Bien que des groupements directement intéressés à ce problème nous aient fait valoir leur point de vue, nous aurions

aimé que certains autres organismes abordent franchement ces questions dans des mémoires ou lors de rencontres avec le Comité, au lieu de les traiter dans des conférences de presse ou dans les journaux.

Le Comité s'est donc d'abord demandé:

- 1) si le travail de nuit isolerait la femme de la société;
- 2) si les enfants souffriraient de l'absence de leur mère la nuit, et,
- 3) si la femme à l'usine la nuit aurait à faire face à des dangers plus grands sur le plan de la moralité.

Avant d'aborder chacun de ces points en particulier, nous aimerions poser une question plutôt générale, à savoir si les dangers auxquels la travailleuse industrielle auraient à faire face ont déjà été constatés dans des secteurs tels que celui des hôpitaux, celui des restaurants et des hôtels et celui des services téléphoniques pour ne nommer que ceux-là, où le travail de nuit est permis. Si on les a constatés on ne les a certainement pas jugés assez importants au point d'abolir le travail de la femme la nuit dans ces secteurs. Nous concevons que certains de ces secteurs sont essentiels à la société, vingt-quatre heures durant, mais il n'est pas essentiel que l'on emploie une main-d'oeuvre féminine dans chacun d'eux.

1 - Isolement de la femme de la société

La femme qui travaille entre onze heures le soir et sept heures le matin est-elle plus susceptible d'être privée du contact avec ses semblables que celle qui travaille sur une première ou une deuxième équipe?

L'homme doit vivre en compagnie de ses semblables et les seuls compagnons de travail ne suffisent pas à satisfaire ce besoin de rencontrer d'autres personnes, parentes ou amies. Il est donc nécessaire que la femme employée d'usine puisse elle aussi évoluer normalement dans la société.

Cependant, sur ce point, nous ne croyons pas que la période qui s'étend de onze heures du soir à sept heures du matin place la femme dans une situation plus désavantageuse que la période qui s'étend de 3 heures de l'après-midi à dix ou onze heures le soir; nous croyons plutôt que c'est cette deuxième période qui prive davantage la femme sur le plan social. Nous attachons donc une importance moindre à l'hypothèse que la travailleuse sur la troisième équipe est isolée de la société.

2 - Absence de la mère.

L'argument voulant que les enfants souffrent de l'absence de leur mère engagée sur une troisième équipe est beaucoup plus sérieux et mérite une attention particulière. Nous analyserons donc trois aspects de ce problème: la mère qui a des enfants d'âge pré-scolaire, celle qui a de jeunes enfants et celle qui a des adolescents sous sa garde.

a) Enfants d'âge pré-scolaire.

Pour ces enfants, la présence de la mère le jour est beaucoup plus importante que la nuit. Si l'on suppose que le père est déjà absent toute la journée, la présence de la mère devient nécessaire durant la période d'éveil de l'enfant afin de contribuer au développement normal de ce dernier.

Cependant, si la mère travaille la nuit, sa période de sommeil aura lieu au cours de l'avant-midi et quelqu'un devra s'occuper des enfants à ce moment. Par conséquent, le travail de nuit de la femme peut être néfaste sur ce plan.

Par contre, la mère qui travaille le jour est déjà absente au moment où sa présence est le plus nécessaire et celle qui travaille sur une deuxième équipe n'est disponible auprès de ses enfants que durant une période à peu près égale à celle dont dispose la travailleuse de la troisième équipe. Par conséquent, si la nécessité oblige la mère de famille à occuper un emploi à l'usine, celle qui travaille sur une troisième équipe ne prive pas ses enfants de sa présence plus longtemps que celle qui travaille le jour ou le soir.

b) Enfants d'âge scolaire.

Pour cette catégorie d'enfants, la présence de la mère s'impose au moment du retour des classes alors qu'elle doit surveiller les devoirs et les leçons, donc durant la période qui va de quatre ou cinq heures de l'après-midi à sept ou huit heures le soir.

L'employée sur une première équipe manque une partie de cette période où elle doit être présente auprès de ses enfants. Quant à celle qui travaille sur une deuxième équipe, elle est définitivement absente durant cette période importante. Il n'y a donc que l'employée sur une troisième équipe qui peut réellement s'acquitter de ses devoirs auprès de ses enfants d'âge scolaire, et cela après avoir pris une période de repos convenable.

c) Adolescents.

La surveillance des adolescents se situe à une période différente des deux premiers groupes, soit fin d'après-midi et soirée. Si la mère est la seule dans la maison qui puisse s'acquitter de cette responsabilité, celle qui travaille sur une deuxième équipe ne peut évidemment pas le faire; celle qui travaille sur une troisième équipe peut ne pas pouvoir s'en acquitter entièrement. Seule la mère travaillant de jour est susceptible d'exercer une surveillance plus adéquate.

Pour conclure cette section portant sur la présence de la mère auprès de ses enfants il nous faut ajouter quelques considérations supplémentaires.

La mère doit être d'abord auprès de ses enfants. Ce que nous avons dit plus haut ne tente qu'à démontrer que la mère de famille qui travaille à l'usine sur une troisième équipe n'est pas dans une position plus désavantageuse que celle qui travaille sur

une première ou une deuxième équipe en ce qui concerne le plan sociologique. Or, comme dans ce domaine les désavantages n'ont pas provoqué l'élimination de la femme à l'usine le jour ou le soir, nous ne voyons pas pourquoi les mêmes désavantages empêcheraient la femme de travailler la nuit alors qu'ils sont moins aigus.

Un autre aspect du problème qui a des répercussions sur le plan sociologique est celui du revenu supplémentaire apporté dans la famille par le travail de la mère. Certaines opinions veulent que l'absence de la mère du foyer favorise la délinquance juvénile. Nous remarquons toutefois que la délinquance est souvent reliée au niveau de vie de la famille et que la misère est une des causes de délinquance. Il est fort probable qu'un accroissement du revenu pourra dans bien des cas contribuer à diminuer ce problème.

Toutefois, le revenu supplémentaire apporté par le travail de la mère n'est pas un substitut à la présence de celle-ci auprès de ses enfants. Bien plus, si la mère était la seule personne pouvant assurer la surveillance des enfants du fait que le père est incapable de prendre cette responsabilité ou travaille aux mêmes heures que son épouse, il serait inadmissible que la mère s'absente du foyer dans le seul but d'augmenter le revenu familial, si d'autres arrangements ne pouvaient être pris pour la surveillance des enfants. Mais si le père travaille à des heures différentes de celles de la mère et qu'il peut assurer au foyer une surveillance adéquate, le

travail de la femme hors foyer durant un période assez courte ne devrait pas créer de problèmes marqué dans l'éducation les enfants.

Le Comité considère que le père a une responsabilité aussi importante que celle de la mère au foyer, et ce serait une erreur de discuter du cas de la mère comme si la fonction du père se résumait à gagner de l'argent. Comme la mère, le père a un rôle de premier plan à jouer dans l'éducation et la surveillance des enfants.

Il ne faut pas croire que le Comité accepte comme normal le fait que la femme doive aller travailler pour combler un revenu trop faible du mari. Selon nous, le père devrait recevoir un salaire suffisant pour faire vivre sa famille et tous les efforts de la société et de ses membres devraient tendre vers cet objectif. Mais, en attendant que cette situation idéale se réalise, des mères de famille devront travailler, sans compter celles qui le font déjà parce que le mari est inapte à pourvoir aux besoins des siens. C'est donc en tenant compte du contexte présent que nous faisons notre analyse et nos commentaires.

3 - Atteinte à la morale.

Le problème de la moralité tel qu'il a été présenté comporte deux aspects, soit celui de la femme dans l'usine et celui de la femme allant à l'usine ou en revenant.

a) la femme à l'usine

Les exemples ne manquent pas pour illustrer le fait que la femme à l'usine peut avoir à faire face à des situations délicates sur le plan de la moralité. Sur ce point les dangers ne sont pas plus grands la nuit et nous ne croyons pas que la solution soit d'empêcher la femme de travailler mais bien de trouver des moyens qui permettront de remédier à la situation.

Quant au Comité, même s'il ne croit pas que la situation s'aggraverait avec une troisième équipe, nous avons prévu certaines conditions susceptibles de réduire ces dangers.

b) la femme allant à l'usine ou en revenant.

Toujours selon certaines opinions, il y aurait danger que la femme et plus particulièrement la jeune fille, profite du prétexte de son travail à l'usine la nuit pour prendre certaines libertés répréhensibles. Là encore, s'il y a danger, nous ne croyons pas que c'est la femme qui travaille la nuit qui y soit le plus exposé mais bien celle qui termine son travail durant la soirée.

-o-o-o-o-o-

Sur les plans sociologique et moral, le Comité réalise que des difficultés existent. Si la femme devait être privée du droit de travailler dans le secteur industriel la nuit, ce

serait surtout dans ces domaines qu'il faudrait puiser les raisons pour poser un tel geste.

Mais, si la femme doit travailler à l'usine, que ce soit le jour, le soir ou la nuit, la plupart du temps elle le fait non par plaisir mais par nécessité, pour elle-même ou les siens. Même si la technologie ou l'expansion économique exigeait le travail de la femme, un grand nombre d'entre elles ne le feraient pas si elles n'y étaient obligées.

Donc, si le travail à l'usine pour bien des femmes est une nécessité, ce serait une injustice que de défendre à la seule travailleuse industrielle le travail de nuit, alors que les organismes de service utilisent depuis longtemps la main-d'oeuvre féminine. Sur ce sujet le " Report of the President's Commission on the Status of Women ", Commission présidée par Mme Eleanor Roosevelt, concluait que:

" Nightwork, especially on the graveyard shift, is undesirable for most people, and should be discouraged for both men and women. Overly rigid prohibitions, however, may work to the disadvantage of women in some circumstances. Strict regulations to prevent abuse are therefore normally preferable to prohibitions. " (4)

Quant aux dangers sociologiques et moraux qu'on a signalés au sujet du travail de nuit, la preuve reste à faire qu'ils sont particuliers au seul secteur industriel.

(4) Report of the President's Commission on the Status of Women (1963) p. 37

C) PLAN PSYCHOLOGIQUE, PHYSIQUE ET PHYSIOLOGIQUE

1 - Plan psychologique.

Depuis une trentaine d'années, mais surtout depuis l'après-guerre, on constate un changement appréciable dans les opinions sur le travail de la femme en général.

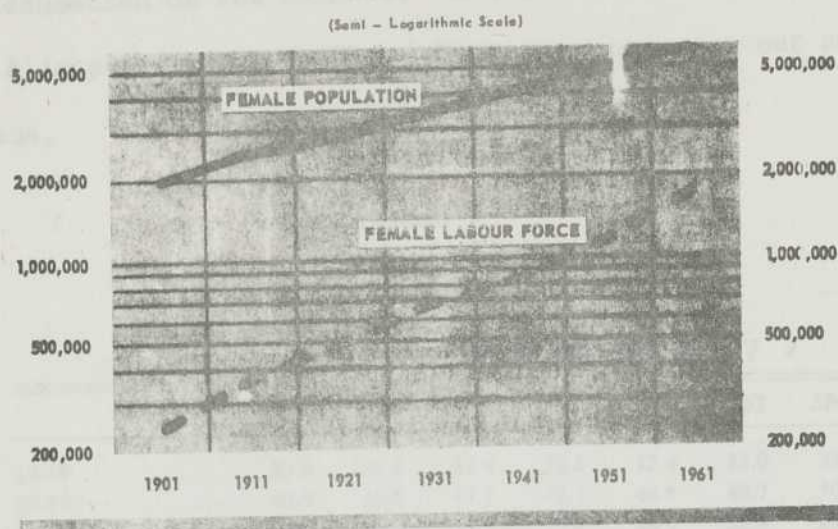
Les avances de la technique, de la technologie et de l'automation dans tous les domaines et surtout leur application pratique pour faciliter le travail de la femme au foyer, l'amélioration des conditions sanitaires en travail d'usine, le désir d'augmentation du confort des familles, tous ces facteurs ont contribué à l'évolution de la mentalité concernant le travail féminin.

Au Canada la main-d'oeuvre féminine s'est accrue à un rythme plus rapide que celui de l'augmentation de la population féminine.

Le tableau 1 à la page suivante permet de constater cette tendance.

Tableau 1

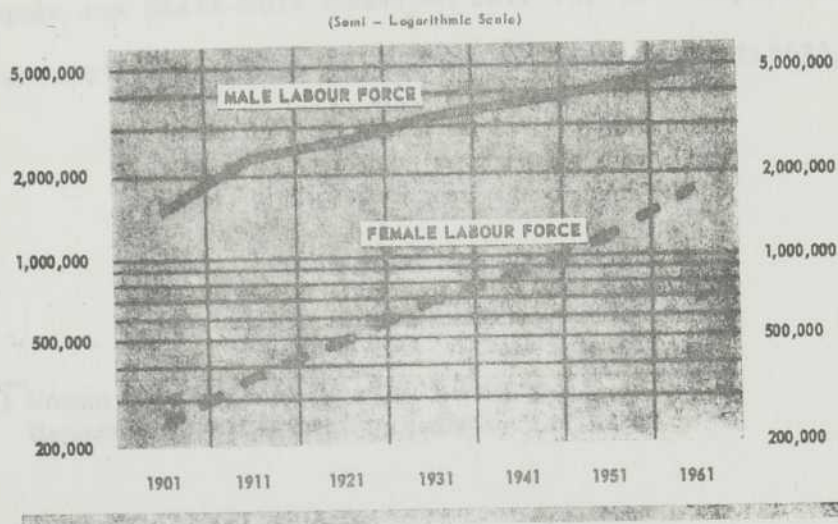
THE FEMALE LABOUR FORCE HAS GROWN AT A FASTER PACE THAN
THE FEMALE POPULATION (5)



Un autre tableau nous permet aussi de constater la
relation entre la main-d'oeuvre féminine et la main-d'oeuvre
masculine.

Tableau 2

THE MALE LABOUR FORCE HAS GROWN
AT A MORE MODERATE RATE.... (6)



(5) Women at Work in Canada, 1964, p.9

Department of Labour - Canada

(6) Idem p.11

De plus en plus la femme mariée revient sur le marché du travail après avoir consacré douze ou quinze ans à l'éducation de ses enfants. Ce phénomène n'est pas unique à la province de Québec. Il se rencontre partout au Canada.

Tableau 3

Participation Rates of the Canadian Female Labour Force,
by Age, at Annual Averages, Selected Years, 1950-63. (7)

Age	1950	1954	1956	1960	1961	1962	1963
14-19.....	33.0	33.6	33.9	32.6	32.4	31.0	29.9
20-24.....	46.4	46.6	47.1	48.1	48.8	49.7	50.0
25-34.....	24.0	24.4	25.1	27.3	28.1	28.3	29.2
35-44.....	20.5	22.1	23.8	29.4	30.1	31.0	31.7
45-54.....	18.9	21.1	24.4	30.4	32.2	33.3	34.7
55-64.....	13.2	14.0	15.9	21.2	23.2	23.8	24.7
65 and over.....	4.2	3.7	4.5	5.5	5.8	5.5	5.8
All ages.....	23.2	23.7	24.9	28.0	28.8	29.1	29.6

SOURCE: *The Labour Force*, op. cit.

Ce phénomène se retrouve aussi d'une façon plus marquée aux Etats-Unis comme en fait foi le " Report of the President's Commission on the Status of Women " (1963).

(7) Women at Work in Canada, 1964, p.19
Department of Labour - Canada

Tableau 4

PERCENT OF WOMEN WORKERS OVER 45 IS RISING (3)

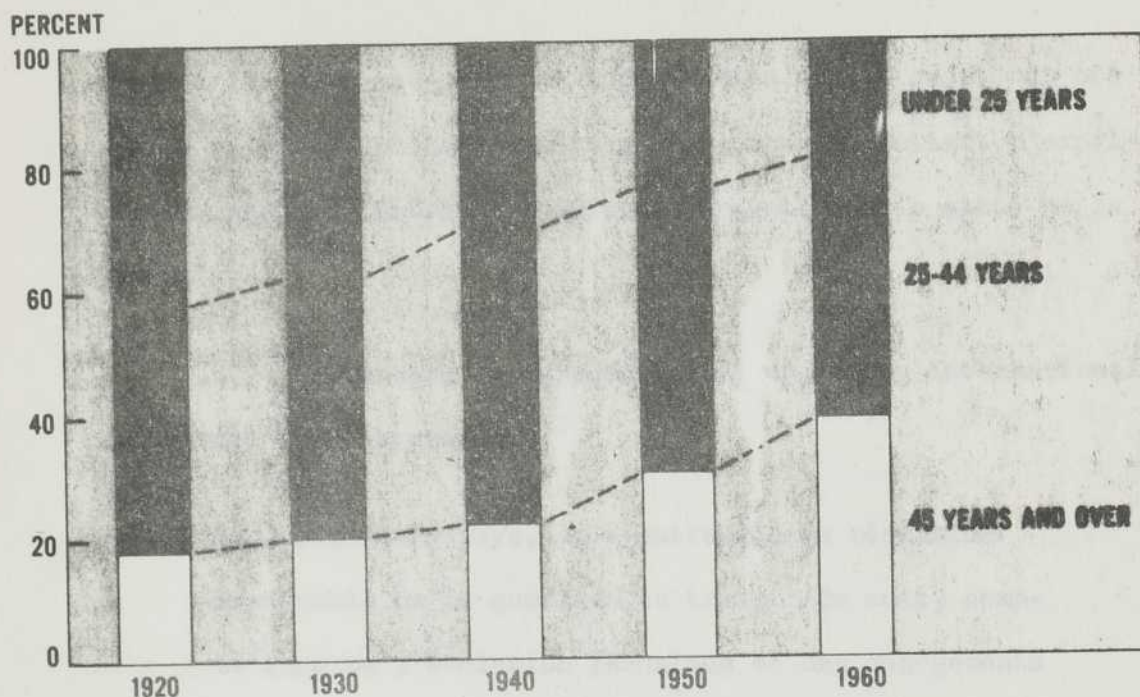


Chart 4. For source, see p. 72.

(3) Report of the President's Commission on the status of Women (1963), p.11

En résumé l'attitude vis-à-vis la femme au travail a sensiblement évolué et le nombre de celles qui travaillent augmente progressivement. Face à cette double évolution, il faut conclure que sur le plan psychologique le fait de la femme au travail est une réalité qui ne peut être ignorée.

2 - Plans physique et physiologique.

Le travail de nuit dans l'industrie peut-il être préjudiciable à la santé de la femme?

Très peu d'études approfondies sur le sujet ont été faites au Canada ou dans d'autres pays, nous permettant d'exprimer de façon scientifique l'effet du travail sur la santé de la femme.

Toutefois, le Rapport VI (1) du Bureau international du travail nous apprend que:

" Dans plusieurs pays, on a entrepris de réexaminer l'ensemble de la question du travail de nuit, compte tenu de l'évolution technique et des changements survenus dans l'emploi technique et des changements survenus dans l'emploi des femmes ainsi que dans l'organisation de la vie familiale. Dans la République fédérale d'Allemagne, l'Institut Max-Planck a fait d'intéressantes recherches à ce sujet; en 1958, il a mené une enquête dans les entreprises de la Rhénanie septentrionale-Westphalie afin de déterminer les effets du travail de nuit sur la

santé des travailleurs. D'après les résultats de l'enquête, il semble que le travail de nuit puisse porter atteinte à la santé et affecter la production des travailleurs, hommes et femmes, d'un certain âge et d'une certaine constitution. Si les auteurs de l'étude admettent que, dans l'industrie moderne, le travail de nuit est plus ou moins inévitable dans certaines circonstances, ils arrivent à la conclusion qu'il faut limiter cette forme de travail, dès lors qu'elle n'est pas exceptionnelle, par tous les moyens possibles et n'y avoir recours qu'en cas d'absolue nécessité. L'enquête a révélé enfin que le travail de nuit entraîne un accroissement des charges de sécurité sociale et exige un renforcement du contrôle médical - pour ne pas mentionner tous les désagréments qu'il amène pour les travailleurs et leurs familles." (9)

Notons que ces constatations restreignent les dangers du travail de nuit surtout à des "hommes et femmes, d'un certain âge et d'une certaine constitution". Nous retiendrons également, pour y revenir un peu plus loin, les suggestions relatives au contrôle médical. Une autre enquête fut entreprise à ce sujet au cours de la dernière guerre alors que le travail de nuit était considéré comme inévitable. L'étude de l'absentéisme du travail de nuit comparé au travail de jour révéla un taux à peu près identique pour les mêmes heures de travail, chez l'homme et chez la femme. Quant à l'étude de la production, nuit versus jour, celle-ci demeurerait la même pour des périodes de travail jugées normales

(9) BIT (1963) Le travail des femmes dans un monde en évolution. Rapport VI, page 48

i.e. de moins de 10 heures. Au contraire, le taux de production diminue avec des heures de travail trop longues.

Il semble dès lors qu'un contrôle strict des conditions de travail déjà établies par la Loi des établissements industriels et commerciaux contribue à diminuer la possibilité des réactions nocives sur la santé des travailleuses, et nous y reviendrons.

La surveillance de la santé chez la femme qui travaille a toujours eu une importance capitale. Ce problème devient encore plus complexe lorsqu'on envisage la fonction de la maternité. La majorité des pays industrialisés possèdent des services d'hygiène maternelle et infantile qui déterminent les normes de cette surveillance pour assurer la protection des mères et de leurs enfants. Les mesures promulguées à cet effet ont porté plus spécialement sur les points suivants:

- 1) congé de maternité pré-natal et post-natal
- 2) congé d'allaitement
- 3) services de pouponnières et garderies d'enfants.

La travailleuse de jour et de nuit ayant des obligations familiales, sera plus exposée à la fatigue que celle qui n'en a pas. Responsabilité de l'entretien de la maison, préparation des repas, soin d'enfants ou d'invalides, tous ces facteurs augmenteront la tension nerveuse qui se traduira inévitablement par un taux de fatigue accru. A maintes reprises, il

a été observé que l'augmentation des responsabilités sociales et familiales de la mère qui travaille la rend plus susceptible à la maladie, par suite de l'accumulation des heures de travail à la maison et de l'impossibilité physique de prendre un repos adéquat.

Dans notre pays, l'élaboration de tels services à l'usage des travailleuses mère de famille n'a pas encore atteint l'ampleur de celle de certains pays européens. Toutefois, la création de services médicaux adéquats rattachés à l'usine a permis de mieux surveiller l'état de santé des employées. Un tel service médical doit comprendre:

- 1) L'utilisation des mesures visant au maintien et à l'amélioration de la santé des employées et à la prévention de la maladie;
- 2) La pratique d'examens médicaux à l'embauchage et d'examens périodiques;
- 3) Les dispositions nécessaires pour fournir immédiatement des soins d'urgence en cas de blessures ou maladies survenant au travail.

En fait, la femme qui travaille en usine bien organisée est souvent mieux surveillée et protégée physiquement que la femme qui demeure au foyer. Elle bénéficie de plus d'examens périodiques, radiographie pulmonaire, épreuve visuelle, examen audiométrique, service de consultation, etc... que la mère qui

demeure au foyer. Par contre, là où le service médical et la surveillance des conditions sanitaires du milieu n'existent pas, et là où le contrôle n'est pas rigoureusement exercé, il y a danger d'abus de la santé de la femme.

Le Comité croit devoir insister sur la nécessité de pourvoir toute usine d'un service médical adéquat pour tous les employés.

III - CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

A la lumière de notre analyse des divers facteurs influençant le travail de la femme la nuit, nous en sommes venus à la conclusion que nous ne pouvons nous opposer à la création d'une troisième équipe là où une main-d'oeuvre féminine est requise.

Même s'il y a un avantage marqué sur le plan économique à ce qu'il en soit ainsi, nous réalisons que sur le plan des individus certains problèmes suscités sont loin d'être négligeables. C'est pourquoi le Comité considère que le travail de la femme sur une troisième équipe devra être envisagé comme une mesure d'exception.

La création d'une troisième équipe féminine devra être conditionnelle à l'obtention d'un permis spécifique accordé par le ministre du Travail.

Pour obtenir ce permis, les entreprises devront prouver à la satisfaction du Ministre qu'elles ont besoin d'une troisième équipe féminine. Elles devront également s'engager à respecter les conditions suivantes:

1) Age

Par suite de la situation spéciale occasionnée par le travail de nuit des femmes, les employées sur des équipes de nuit devront avoir 18 ans et plus.

2) Equipe de travail

Sur la troisième équipe il devra y avoir au moins deux femmes par salle de travail. Ceci n'inclut pas la personne chargée de la surveillance.

3) Surveillance et premiers soins

Une personne de sexe féminin doit être spécialement désignée pour la surveillance de l'équipe et être capable d'appliquer les premiers soins si besoin il y a.

4) Heures de travail de nuit pour les femmes

Les heures de travail de nuit ne devront pas dépasser 8 heures au total pour une même rotation.

5) Repas et périodes de repos

Une période de repas, d'un minimum de trente minutes, doit être accordée vers le milieu de la période de 8 heures, et, en plus, deux pauses de repos de 10 minutes chacune à moins que l'on ait déjà prévu une majoration au moins équivalente du temps standard pour tenir compte de la fatigue.

6) Rémunération

Si une troisième équipe doit exister, les taux payés alors ne devront pas être inférieurs aux taux prévalant pour les mêmes emplois sur les deux autres équipes. De plus, si une prime est payée sur une troisième équipe, elle devra aussi être payée aux

femmes travaillant sur cette équipe.

7) Transport

L'employeur doit être responsable de la sécurité des employées qui, pour quelque raison que ce soit, doivent quitter l'usine durant la période qui s'étend de onze heures du soir ou minuit à 6 heures ou 7 heures du matin. Il devra assurer un moyen de transport convenable et sûr pour leur retour à la maison.

8) Affichage du permis et des conditions

Les conditions et le permis devront être affichés dans un endroit en vue pour que chaque employé puisse facilement en prendre connaissance.

De plus, le permis devra comporter une mention à l'effet qu'il sera révoqué sans préavis si l'employeur ne se soumet pas à l'une ou l'autre des conditions.

-O-O-O-O-O-O-O-

Sans vouloir outrepasser les termes de notre mandat, mais à la lumière des renseignements obtenus au cours de notre enquête et des études faites, nous nous permettons de formuler certaines suggestions qui, même si elles ne participent pas aux normes devant régir le travail de nuit des femmes dans les établissements industriels, devraient quand même faire l'objet d'études attentives de la part des établissements industriels

en question pour leur mise en application dans tous les cas pouvant s'y prêter sans trop de difficultés:

- Transport - avant et après le travail

Le Comité considère que toute entreprise qui utilise une main-d'oeuvre féminine sur une troisième équipe devrait pourvoir au transport des travailleuses avant et après le travail. Ceci serait d'autant plus nécessaire là où l'entreprise est localisée en dehors des circuits réguliers des transports en commun.

- Fréquence de rotation des équipes

Il y aurait lieu d'éviter des rotations trop fréquentes. Du point de vue fatigue physique et tension nerveuse, elles sont plus nuisibles à la femme car elles l'obligent à réorganiser sa " routine " à des intervalles trop rapprochés.

A la suite des études entreprises pour donner suite au mandat contenu en l'arrêté ministériel précité, nous ne nous dissimulons pas l'ampleur de tous les problèmes que suscitent le travail féminin hors du foyer.

Serait-ce présomptueux de notre part de suggérer, compte tenu d'ailleurs de certaines recommandations formulées en ce sens par diverses associations, que le Gouvernement instaure une enquête générale portant sur tout le problème de la main-d'oeuvre féminine.

Nous croyons que l'accroissement considérable du rôle que joue cette main-d'oeuvre dans la société actuelle justifie à lui seul la tenue d'une telle enquête.

Yvette Dussault-Mailloux

Yvette Dussault-Mailloux, Présidente

Georgette Gélinas

Georgette Gélinas

Louise Côté, discontinue

Louise Côté

Paul Deschênes

Paul Deschênes

Jean-Paul Deschênes

Jean-Paul Deschênes

Jean Levesque

Jean Levesque, Secrétaire

Québec, le 18 janvier 1966.

RAPPORT MINORITAIRE SUR LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE

I N T R O D U C T I O N

En toute honnêteté, je ne peux signer le rapport du Comité d'Etude sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie et j'expliquerai les raisons qui me motivent dans le présent rapport.

Cette décision n'est pas facile à prendre. Mais comme il ne s'agit pas de moi mais de centaines de milliers de personnes, je n'ai pas le droit d'appuyer un projet qui aura tant de répercussions sur les conditions de travail et la vie de tant de salariées.

Les autres membres du Comité ont pensé que des permis spéciaux autorisant le travail de nuit des femmes devraient être émis. C'est leur droit et je respecte leur décision. Mais comme travailleuse, la seule sur le Comité, je ne puis accepter leur point de vue.

Je ne comprends pas pourquoi on n'a pas voulu entendre le point de vue des centrales syndicales qui demandaient une enquête générale qui aurait analysé tous les aspects intéressant la femme au travail, avant de prendre une décision aussi importante. Je comprends cependant pourquoi la C.S.N. et la F.T.Q. ne pouvaient accepter le mandat du Comité.

Je dois également constater, malheureusement, que le Ministère du Travail du Québec, avant même que le Comité ne soit formé, semblait convaincu qu'il fallait permettre le travail de nuit.

Un mémoire rédigé par le Ministère du Travail démontre également que plusieurs étaient convaincus à l'avance de la nécessité d'octroyer des permis spéciaux de travail de nuit (1).

En cinq pages, après une visite à Toronto, les représentants du Ministère ont été convaincus de la nécessité du travail de nuit. Dans la conclusion (F. p. 5), on y retrouve le passage suivant:

"Il est évident que le travail de nuit des femmes peut paraître choquant et même révolutionnaire au début, mais cette situation sera acceptée comme tout à fait normale plus tard". (1)

-/-

(1) 26 octobre 1964 - Travail de Nuit de la Femme dans l'industrie préparé par le Service de Recherche et d'Information du Ministère du Travail.

Cette affirmation dans un mémoire du Ministère plusieurs mois avant la création du Comité, en dit long sur l'attitude du Ministère. Et la conclusion ajoure:

" En somme, même si en principe la loi ontarienne défend le travail de nuit des femmes, on n'hésite pas à accorder de nombreux permis à cet effet".

1: - Les limites du mandat qui nous a été confié

J'avais accepté de faire partie du Comité sur le Travail de nuit parce que je croyais qu'il y aurait possibilité, une fois le problème abordé, de faire un examen complet de la situation de la femme au travail.

Mais après participation à ce Comité, j'ai eu à me rendre à l'évidence: le mandat était trop restrictif: il s'intéresse surtout au point de vue des entreprises et là-dessus, je suis en désaccord complet car le problème se trouve faussé. Je ne peux que reconnaître la lucidité des syndicats ouvriers qui ont refusé de siéger sur un Comité dont le mandat aussi restrictif ne pouvait qu'aboutir à des conclusions de surface, le fond du problème n'ayant pas pu être étudié d'une façon approfondie.

2: - Les travailleuses non consultées de façon adéquate

Aucune enquête ne s'est faite auprès des travailleuses. Les motifs de liberté d'organisation de la production que préconisent les mémoires des compagnies ont semblé balayer toute opinion du monde ouvrier. On n'a pas, en effet, semblé reconnaître l'importance de considérer autant l'opinion des travailleuses qui se sont prononcées contre le travail de nuit lors des Congrès synodaux.

3: - L'aspect social, familial considéré de façon inéquitable comparativement à l'aspect économique examiné sous l'angle de la rentabilité des entreprises.

C'est un point qui marque ma désapprobation au rapport du Comité Mailloux.

A mon avis, le travail de nuit des femmes bouscule toute l'organisation de la société et soulève des points d'interrogation qui débordent de beaucoup le mandat confié au Comité.

On doit reconnaître que ni l'aspect social ni l'aspect économique n'ont vraiment été pris au sérieux. On arrive trop vite à des conclusions superficielles pour ne pas reconnaître la pression des intérêts des compagnies.

Pourtant le Comité a été saisi des faiblesses de son mandat et de ses instruments de travail à différentes occasions surtout lors d'une rencontre avec des représentants des centrales syndicales.

Ceux-ci ont expliqué les limites du mandat qui avait été confié à notre Comité. Lors de cette rencontre, il nous ont informés des démarches faites auprès du Ministre du Travail pour demander l'élargissement du mandat.

De plus, le mouvement que je représente, la J.O.C., a consulté des économistes, des sociologues et autres spécialistes qui ont soulevé des questions qui n'ont pas été étudiées par le Comité, peut-être parce que son mandat était trop limité. Des sondages d'opinions qui ont aussi été réalisés par la J.O.C. révèlent également l'insatisfaction des travailleuses face au travail de nuit. On y a consulté des travailleuses de nuit dans les services, ainsi que des travailleuses de l'industrie qui étaient sur des équipes du jour ou du soir.

D'ailleurs les mouvements ouvriers avaient formulé des vœux précis à l'intention du Comité (2). Ils demandaient entre autres:

- a) La consultation des travailleuses concernées par une enquête;
- b) Une recherche approfondie par des spécialistes sous genre de colloque où on étudierait les implications sociales du travail de nuit et les autres moyens susceptibles de répondre aux exigences de l'industrie et de l'économie dans un plus grand respect des valeurs humaines.

Ces suggestions n'ont pas été retenues par le Comité, parce que son mandat était trop restrictif.

4: - Aspects sociaux et moraux du travail de nuit

Je m'oppose également à l'émission de permis pour le travail de nuit des femmes pour les raisons suivantes:

- a) D'abord du fait des limites du mandat qui n'a pu permettre une étude valable du problème et qui par conséquent nous amène à des conclusions faussées;
- b) Dans les conditions actuelles de l'industrie, il est impensable d'adhérer aux conditions préconisées pour l'obtention de permis. On sait de plus que les

-/-

lois actuelles ne sont pas respectées dans plusieurs usines et que le travail de nuit ne viendrait pas changer l'organisation actuelle du travail ni offrir des conditions d'hygiène et de sécurité plus favorables que celles rencontrées par les équipes du jour; ce serait les mêmes usines, le même conditionnement, etc... Encore là, on peut voir les limites du mandat du Comité sur le travail de nuit proprement dit.

Principe d'égalité

A tout propos le principe d'égalité et de non-discrimination a été évoqué pour justifier le travail de nuit. A la suite des syndicats, des mouvements ouvriers, du Cercle des Femmes Journalistes, de la Corporation des Travailleurs Sociaux et d'autres organismes, je rappelle que le travail de nuit est une nécessité regrettable tant pour l'homme que pour la femme et qu'il ne constitue pas par conséquent une condition souhaitable de travail. L'interdiction du travail de nuit pour la femme ne constitue nullement une discrimination, mais représente au contraire, le maintien de conditions normales du travail souhaitées autant pour l'homme. Qu'on commence d'abord à appliquer le principe du salaire égal à travail de valeur égale (1), avant de vouloir obtenir le droit d'égalité dans un aspect pénible et discutable de la production.

L'égalité ne signifie pas uniformité; la femme doit être respectée en fonction de sa condition particulière de femme. L'organisation du travail ne doit pas tenir compte seulement des normes masculines; le travail de nuit est sûrement un facteur à considérer en ce cas.

De plus, je m'appuie sur la Convention du B.I.T. qui a été ratifiée par 70 pays pour s'opposer au travail de nuit des femmes (2).

Plusieurs autres raisons m'amènent à me prononcer contre le travail de nuit. J'en retiens trois:

1o- Les conditions de travail davantage accentuées par le poids de la nuit :

On est souvent porté à dire que le travail de nuit étant permis dans certains services, il devrait l'être aussi dans l'industrie. Encore une fois, j'affirme que dans les services, le travail de nuit demeure regrettable et qu'il n'est pas généralisé dans toutes les fonctions comprises dans les services. Ce n'est qu'une minorité des travailleuses d'hôpitaux, d'hôtels, restaurants, du téléphone, etc. qui travaillent la nuit; cela pour répondre aux nécessités indispensables.

-/-

(1) Bill 67

(2) Brochure de l'O.I.T. p. 16 - novembre 1961.

Le travail de nuit dans l'industrie peut s'étendre à toutes les machines et le rythme du travail dans les usines ne peut pas être comparé au travail effectué dans les services. Le travail de production exige la vitesse, l'attention soutenue et il provoque la fatigue, l'épuisement, la tension nerveuse, l'insomnie. C'est le début de maladies physiques et psychiatriques.

a) Les permis spéciaux sont inacceptables

Accorder des permis, c'est ouvrir la porte qui viendra généraliser le travail de nuit des femmes dans toute sorte de conditions déplorables. Et que l'on nous parle pas de services d'inspection ou d'affirmation de bonne foi des entreprises.

On sait ce qu'ont donné les services d'inspection spécialement dans les chantiers de construction. Les entrepreneurs font ce qu'ils veulent parce que le salarié en général, a le choix entre la porte et ce que veut lui imposer l'employeur.

b) Affaiblissement de la santé physique et psychique de la femme.

D'après l'opinion de médecins (1), la nuit l'organisme humain étant plus au ralenti, le travail provoque des perturbations qui, chez la femme, influencent sur la fonction glandulaire hormonale et le cycle menstruel. De plus, la femme étant d'une plus grande sensibilité émotive que l'homme, elle souffre plus d'insomnie et de tension.

De plus, j'ai eu l'occasion de visiter de nombreux milieux de travail en dehors de ceux qu'a visités le Comité. Les visites, de même que l'enquête-travail de la J.O.C. que j'ai moi-même vécue, me permettent d'affirmer que la situation actuelle des milieux de travail est souvent néfaste à l'équilibre humain. Quand par le travail de nuit on souffre davantage de ces conditions et qu'en plus, on est privé de participation à la vie sociale parce qu'on travaille la nuit et qu'on dort le jour, cela m'apparaît comme une injustice sociale inacceptable.

D'après les opinions exprimées au cours des enquêtes de la J.O.C., celui qui dort le jour est exposé dans les milieux ouvriers aux bruits du jour. De plus, la lourdeur de la nuit, l'impression de ne pas participer à la même vie que la majorité des gens de la société, affaiblissent le moral des travailleuses, provoquent une tension nerveuse et nuisent à la sécurité. Les rapports humains entre employés et contre-maîtres sont plus tendus. Les gens se sentent moins intéressés et responsables.

c) Difficultés de repos le jour

Dormir le jour est beaucoup moins favorable au système. La nuit, l'oxygène est presque doublé et l'organisme peut beaucoup plus refaire ses forces et s'aérer. De plus, il est très difficile de retrou-

-/-

ver durant la journée le silence, l'obscurité qui favorisent le sommeil et la détente. Le cerveau demeure soumis aux excitants de la vie. A moins d'avoir une chambre insonorisée et d'être exempte des dérangements quotidiens qui surviennent à la maison, la travailleuse ne saura prendre le repos nécessaire à son équilibre. A plus forte raison, s'il s'agit d'une femme mariée qui a à prendre soin des enfants et à entretenir une maison ou qui doit subir les préoccupations quotidiennes de la vie familiale. Par exemple, même s'il y avait des garderies d'enfants, que ferait la femme mariée dont les enfants sont malades. C'est déjà dur pour une mère qui ne travaille pas.

d) Carence vitaminique

La nuit l'appétit est très diminué. Et la nourriture beaucoup moins substantielle. On mange des sandwiches, conserves qui entraînent la mauvaise digestion, les ulcères. L'horaire anormal des activités exige un supplément de vitamines et au contraire, le conditionnement qui les influence les amène à avoir une nourriture où les vitamines sont réduites de façon quantitatives et qualitative. Pour l'organisme féminin, cela ne peut qu'être davantage néfaste.

2o- La travailleuse de nuit défavorisée dans l'organisation de la société et dans la participation à la vie sociale

a) La femme qui travaille la nuit ne peut participer aux avantages offerts à la majorité de la société: loisirs, magasins, culture, organisations sociales. Le jour elle doit se reposer, dormir et le soir elle doit mettre fin à toute activité vers 10 - 10¹/₄ heures pour se préparer au travail, et souvent dans la grande ville faire une heure de voyage pour y arriver. Cet inconvénient est aussi marqué pour les hommes et pour ceux qui travaillent de 4 à 12. Cela ne vient aucunement justifier le travail de nuit pour les femmes mais bien au contraire nous amener à nous poser des questions sur le prétendu progrès d'une société qui favorise des conditions de libre exploitation du capital humain, au détriment de la personne humaine, de l'éducation, de la participation aux organismes qui à mon avis sont tout à fait essentiels dans la promotion d'une nation, à plus forte raison dans l'état actuel de la nation québécoise.

b) Participation de la femme au syndicalisme.

De plus en plus, la main-d'oeuvre féminine envahit le monde du travail. Déjà on ressent une plus grande difficulté à l'intégrer dans l'organisme syndical. Si, par le travail de nuit, la participation de la femme est loin d'être favorisée, celle-ci devient plus difficile à assurer, surtout pour la femme mariée qui doit répondre à une double tâche. Il faut alors s'inquiéter sur l'avenir du travail féminin. Les décisions concernant les salariés seront encore prises par des hommes qui n'appartiennent pas à la classe des salariés et exécutées en fonction de groupes qui cherchent la plus grande liberté possible dans les moyens d'utiliser la main-d'oeuvre pour augmenter des profits d'argent.

30- Le problème de la femme mariée

La femme qui a la responsabilité d'un foyer, des soins du ménage, de l'éducation des enfants et qui doit en plus se reposer le jour (8 heures de sommeil) pour ensuite aller travailler la nuit, cumule une double fonction. Il est facile de considérer qu'elle est nettement défavorisée par la société qui n'offre pas de mesures sociales adéquates pour répondre aux besoins de la famille.

Nombre de travailleuses acceptent de retourner à l'usine parce que le revenu familial est insuffisant.

De plus, quand on travaille pour des raisons financières, on ne peut se payer le luxe d'une aide familiale qui assumera les responsabilités du foyer et des enfants. Ne pas considérer le revenu familial insuffisant qui peut amener la femme à accepter un travail de nuit, c'est commettre une erreur qui aura de graves répercussions sociales.

On risque de lui imposer des conditions qui auront de graves répercussions sur la vie familiale. On en fera un instrument de production qui servira l'usine. A-t-on pensé aux enfants et aux époux qui seront privés de l'attention, de la présence nécessaire de la mère? L'économie sera-t-elle plus avantagée quand il faudra investir des fonds de réhabilitation à la délinquance, aux dépressifs, etc... parce qu'on aura pas accepté de voir le vrai problème du travail de la femme mariée.

Toutes ces considérations m'amènent à souhaiter pour la femme qu'on lui reconnaisse un statut qui lui est propre et non celui de l'homme.

5: - Aspects économiques du problème

Les dirigeants de certaines industries tiennent absolument à ce que les femmes travaillent la nuit. Ces dirigeants d'entreprises, la plupart du temps des hommes qui ne travaillent jamais la nuit, du moins à l'usine, prétendent que le travail de nuit des femmes est essentiel à la rentabilité de leurs entreprises.

a) Le chantage

On n'hésite pas à faire du chantage en disant à peu près ceci: "Si les femmes du Québec ne travaillent pas la nuit dans nos usines, nous devons peut-être songer à nous installer ailleurs" (1) ou encore: "telle entreprise ne viendra pas s'installer ici, à moins que les entreprises puissent compter sur le travail de nuit des travailleuses. (1)"

-/-

(1) Le mémoire du Ministère du Travail du 26 octobre 1964 laisse planer une telle menace.

Discuter sur la base du chantage exprimé directement ou indirectement ne mène à rien.

Est-il exact que les entreprises ont besoin des travailleuses la nuit dans les usines et que, sans elles, certaines entreprises du Québec seraient défavorisées et ne seraient pas en mesure de concurrencer efficacement des entreprises situées dans d'autres provinces ou à l'étranger?

Il est impossible de répondre par un oui ou par un non sur la base du chantage à une telle question. Il se peut que certaines de nos entreprises puissent améliorer leurs positions concurrentielles si les femmes travaillaient de nuit. Mais nous ignorons si ce besoin est réel, car il y a un grand nombre de facteurs à envisager. Nous ignorons également si c'est là le seul remède au problème.

b) Si on planifiait la production

Dans un régime libéral comme le nôtre, ce besoin peut sembler évident au nom de la liberté d'action des capitalistes qui contrôlent une entreprise et qui veulent mettre toutes les chances de leur côté pour réaliser un profit maximum. Mais ce n'est pas une manière d'organiser un pays, une collectivité, à moins que celle-ci accepte volontairement de se plier aux exigences des propriétaires de nos entreprises ou d'accepter tel ou tel genre de conditions de travail.

Si on planifiait davantage la production des entreprises en analysant les besoins du marché au Québec, au Canada et à l'étranger, ne serait-il pas possible d'éliminer ou de réduire le nombre d'arrêts, de périodes de production intensives qui jettent régulièrement une partie du personnel du textile et de la chaussure, par exemple, en chômage? Dans certains cas d'entreprises qui contrôlent certains marchés, la planification serait plus facile, particulièrement dans les cas d'entreprises qui sont en mesure par leur puissance, d'influencer l'ensemble des producteurs.

c) La véritable raison: les salaires inférieurs payés aux femmes

Une publication émise le 12 novembre 1964 par la section féminine du Ministère fédéral du Travail, démontre que la femme est victime de discrimination.

Mais, et c'est là un aspect important, peut-être l'un des plus importants: tout le monde sait qu'en général on accorde dans l'industrie des salaires inférieurs aux femmes. Et ce qui est étonnant, c'est que la plupart des entreprises intéressées au travail de nuit des femmes essaient de prouver que dans certaines fonctions, la femme travaille mieux que l'homme et même produit plus que lui. Pourtant nous

savons tous que les salaires payés aux femmes sont inférieurs à ceux payés aux hommes. Des compagnies prétendent qu'elles paient les mêmes salaires, que ce sont les fonctions qui sont différentes.

Mais il est surprenant de constater que dans la presque totalité des cas, la femme reçoit un salaire largement inférieur à celui payé aux hommes, que l'on parle d'une sténo ou d'une travailleuse d'usine.

J'ai tiré quelques exemples du salaire annuel moyen du recensement de 1961 publié à la fin de 1963. Ces exemples démontrent l'avantage réel des entreprises à employer des femmes, puisqu'on les paie moins cher. (Voir feuille ci annexée). Une étude précise et détaillée des salaires payés aux femmes est requise mais on ne l'a pas encore complétée.

6: - La femme: du "cheap labor"

Ces chiffres démontrent l'intérêt des entreprises surtout celles qui emploient un grand nombre de femmes, à pouvoir exploiter cette forme de "cheap labor" que la femme est devenue dans l'industrie québécoise et canadienne.

Une enquête générale démontrerait l'exploitation dont la femme est victime dans l'entreprise.

A une époque où la femme est appelée de plus en plus à travailler hors du foyer (1), il importe de connaître le traitement de la femme au travail. Je ne suis pas compétente pour analyser seule cette situation. Mais la lecture des mémoires des compagnies m'a permise de constater qu'elles ont ignoré cette inégalité flagrante de notre régime économique. Certaines entreprises prétendent que dans les fonctions comparables le salaire est égal, mais il faudrait y voir de plus près puisque le salaire moyen de la femme est inférieur à celui de la main-d'oeuvre masculine. De plus, la discrimination n'est parfois pas apparente; on réserve des emplois aux femmes. C'est donc par le truchement de l'évaluation des tâches et en consacrant des emplois "féminins" que l'on paie des salaires inférieurs.

L'on comprend pourquoi les compagnies ont choisi d'ignorer ou de ne pas insister trop longuement sur cet aspect fondamental de la question.

Si des compagnies ne peuvent concurrencer les autres entreprises qu'en exploitant la main-d'oeuvre féminine, qu'elles le disent carrément. On affirme que la productivité de la femme est supérieure

-/-

(1) Le ministère du Travail fédéral déclarait que 50% des femmes au travail sont mariées.

dans certaines occupations à celle des hommes; la disparité des salaires entre les hommes et les femmes est alors particulièrement inacceptable.

Il saute aux yeux qu'il est intéressant pour une entreprise de pouvoir choisir son personnel de nuit, composé d'un plus grand nombre de travailleuses qui remplaceraient les hommes à des salaires inférieurs.

Il faudrait que les entreprises qui exercent des pressions considérables sur le gouvernement et sur les salariés pour que les femmes travaillent de nuit, nous disent si elles sont prêtes non seulement à payer un salaire égal pour un travail égal à celui d'un homme mais également les primes de nuit.

Qui paiera : le coût social

Mais il y a un autre aspect du coût du travail de nuit qui n'est pas envisagé par les compagnies: il ne s'agit pas seulement de dire: nous les traiterons comme il faut. La société, les fonds publics, devront payer une partie du coût.

Il faudra que quelqu'un prévoit et paie tout un ensemble de mesures de sécurité sociales; les congés de maternité, les allocations spéciales pour gardiennes ou pour garderies, les frais de déplacement (car la nuit les moyens de se déplacer sont rares), etc.

Mais ce coût social du travail de nuit personne ne l'envisage.

On dira que j'exagère, que les compagnies ne veulent que des permis spéciaux. Allons voir; dès qu'une entreprise dira: nous n'avons pas les moyens de ne pas avoir une équipe de nuit composée de femmes, à qui pourra-t-on refuser le privilège?

Devrons-nous subventionner même le "cheap labor" des entreprises inefficaces?

Enfin, combien d'entreprises seront subventionnées directement par le "cheap labor" que représente actuellement la femme au travail?

Nous ne voulons pas participer au maintien d'entreprises qui survivent grâce aux salaires de famine que l'on paie aux jeunes et aux femmes.

La collectivité québécoise doit à certains moments faire des choix sociaux. C'est-à-dire que nous devrions avoir le courage de dire à ceux qui voudraient disposer de toutes les libertés pour exploiter les salariés: il y a des aspects que vous les entreprises, ne pouvez exploiter ici.

Comment aider les entreprises?

Comment pouvons-nous aider les entreprises à améliorer leur situation. Si nous nous rendons compte qu'elles sont réellement défavorisées, ce n'est pas le travail de nuit des femmes qui les sauvera, à moins que les bas salaires soient la raison, comme je le pense. Divers moyens peuvent être envisagés; une diminution des impôts, une révision de la politique tarifaire, une étude scientifique des tâches et de l'efficacité de l'entreprise, la modernisation de l'outillage, des prêts par la modernisation, enfin une planification de notre activité économique.

Tels seraient, à mes yeux, des moyens concrets de faire face aux problèmes de certaines entreprises qui permettraient à la fois d'améliorer le rendement de certaines entreprises, et le respect de certains principes auxquels la nation québécoise tient particulièrement.

C O N C L U S I O N

Comment se prononcer à moins d'une étude sérieuse et complète sur le besoin et tous les aspects de la femme au travail?

C'est selon moi, la seule manière de voir clair dans cette question. Le Comité n'a pas démontré que des permis sont essentiels. Il ne pouvait d'ailleurs le faire avec les instruments et le mandat à sa disposition.

Cette question est trop importante pour la traiter à la légère. Il est encore temps de corriger par une enquête générale. En attendant, il serait préférable de ne pas accorder de privilèges à qui que ce soit. Il importe de ne pas exposer les femmes au travail de nuit avant cette enquête générale, avant la législation sociale requise. Ce serait mettre la charrue avant les boeufs.

Je vous remercie de votre attention. Il s'agit de l'intérêt de centaines de milliers de femmes et de millions de citoyens.

LC/mb

Louissette Côté

Québec, janvier 1966

R E C O M M A N D A T I O N S

Etant donné toutes ces considérations, je fais part des quelques recommandations qui m'apparaissent les plus urgentes à étudier lorsqu'on parle du travail féminin.

- 1- Qu'une recherche approfondie soit fait par des spécialistes:
 - a) Pour connaître les implications sociales et personnelles du travail féminin;
 - a) au niveau de la sécurité sociale.
 - b) au niveau du travail à rotation.
 - b) Sur les moyens susceptibles de répondre aux exigences de l'industrie et de l'économie dans le plus grand respect des valeurs humaines.
- 2- Qu'une enquête soit faite auprès des travailleuses pour connaître toutes les conditions qui leur sont faites.
 - a) au niveau du salaire,
 - b) au niveau des conditions de travail,
 - c) au niveau des chances de promotion.
- 3- Qu'on étudie les possibilités pour les femmes de se perfectionner et de suivre des cours qui permettent l'accès à tous les métiers.
- 4- Que le Comité interministériel chargé de recueillir toutes les questions pertinentes en ce qui concerne le travail féminin produise son rapport.
- 5- Qu'on étudie les possibilités d'établir des garderies d'enfants. Ce point devient une priorité quand on parle du travail de la femme mariée.
- 6- Qu'une loi soit instaurée et respectée en ce qui concerne les congés de maternité sans perte d'emploi et d'ancienneté.
- 7- Qu'on étudie la question du travail à temps partiel pour la femme ayant des responsabilités familiales.
- 8- Qu'on étudie les possibilités d'établir le salaire familial.

QUELQUES EXEMPLES DU SALAIRE MOYEN PAYÉ AUX HOMMES
ET AUX FEMMES SELON LA PROFESSION ET LE SEXE AU QUÉBEC (1)

	<u>Nombre de salariés</u>		<u>Moyenne des gains</u>		<u>Montant payé en moins aux fem- mes</u>
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	
Cuir (coupeurs, monteurs, couseurs, etc.)	6067	5163	2453	1557	896.00
Fileurs, tisseurs, tricoteurs, etc.	12907	7779	2697	1763	934.00
Tailleurs, formeurs, rembourreurs, etc.	13721	41902	2870	1555	1315.00
(autres employés) industrie textile	2401	1227	4304	2512	1792.00
Manoeuvres	3306	1661	2002	1391	611.00
Employés de bureau	99528	119194	3299	2383	916.00
Teneurs de livres et caissiers	18914	18900	3471	2212	1259.00
Mécanographes	11702	4157	3760	2628	1132.00

(1) Recensement 1961 - B.F.S. 94-539 publié le 22-11-63

Il est difficile - apparemment impossible - de trouver des catégories d'emplois, même là où la femme est majoritaire et présumée plus habile que l'homme, où les salaires sont égaux à ceux payés à l'homme.

BNQ



000 316 817

Bibliothèque de l'Assemblée nationale



QL A 073 947