

40-  
8052  
065  
767

DÉPARTEMENT DES RELATIONS  
INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL



**LE  
TRAVAIL  
FÉMININ**

---

*Jean-Pierre Després - Réjeanne Colas - Gérald Fortin -  
Jacques St-Laurent - Kathleen Francoeur - Yolande Bois-  
sinot - Louise Marcil - Dorothy Pertuiset - Charles  
Lebrun - Jacques Villeneuve - Claude Duhamel - Jean  
Sirois - Yvette Charpentier - Lucie Dagenais - Pierrette  
Sartin.*

ÉDITIONS DES PUBLICATIONS DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

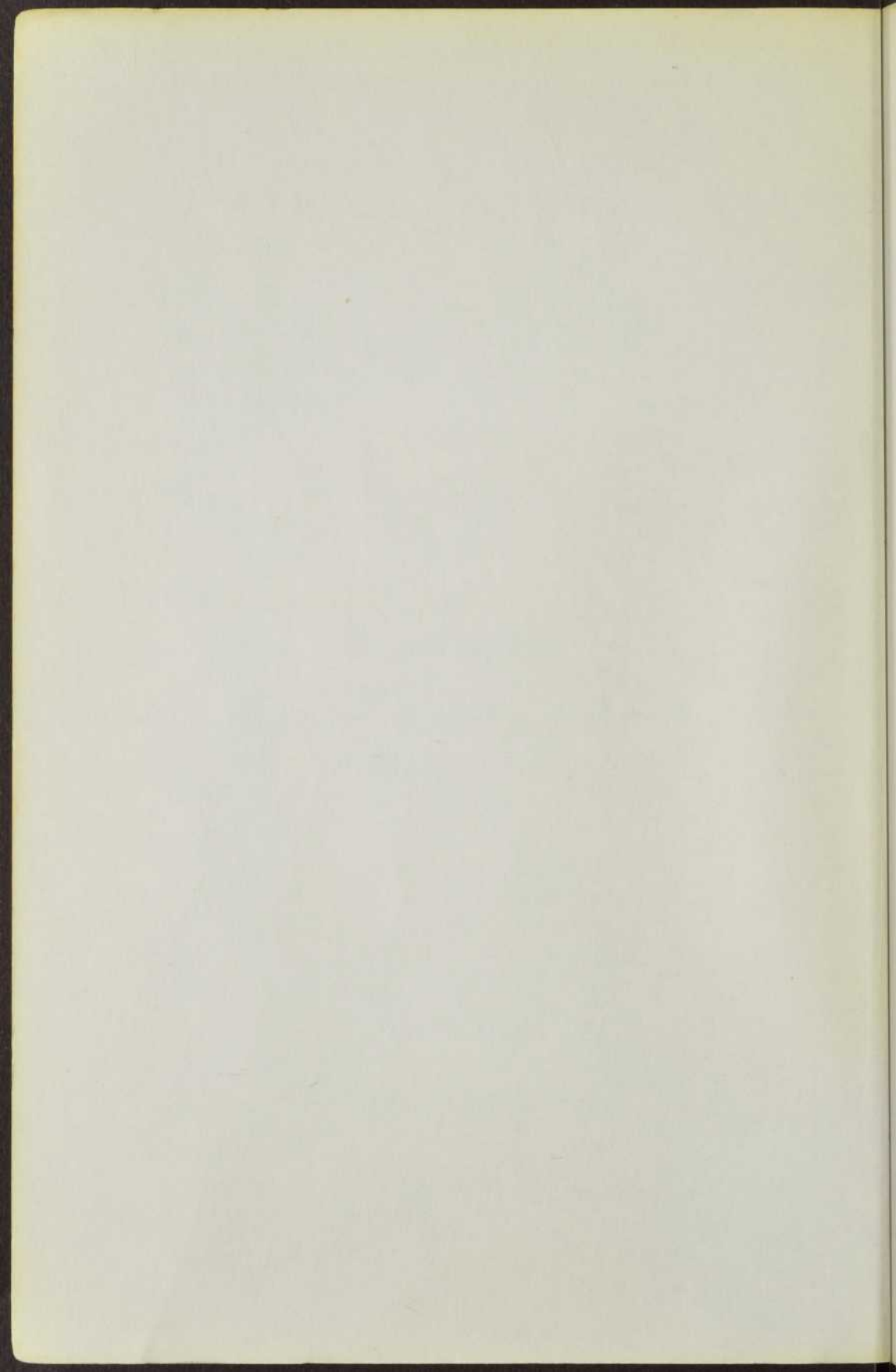
QUÉBEC

1967



Bibliothèque Nationale du Québec

A. G.



LE TRAVAIL FÉMININ

THE GREAT EASTERN

LE XXII<sup>e</sup> CONGRÈS DES RELATIONS  
INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

## LE TRAVAIL FÉMININ

*Jean-Pierre Després - Réjeanne Colas - Gérald Fortin -  
Jacques St-Laurent - Kathleen Francoeur - Yolande Bois-  
sinot - Louise Marcil - Dorothy Pertuiset - Charles  
Lebrun - Jacques Villeneuve - Claude Duhamel - Jean  
Sirois - Yvette Charpentier - Lucie Dagenais - Pierrette  
Sartin.*

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

QUÉBEC

1967

HD  
6052  
C65  
1967

LE TRAVAIL FÉMININ est publié par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Canada, et édité par LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL, Cité Universitaire, Québec 10, Canada. Tous droits réservés. Canada 1967.

*Les études que l'on trouvera dans le présent ouvrage ont été préparées pour le vingt-deuxième Congrès des relations industrielles de l'Université Laval tenu à Québec les 3 et 4 avril 1967.*

*Les sujets abordés laissent évidemment place à l'expression d'opinions nuancées et diverses de la part de nos collaborateurs. Aussi, chacun désire-t-il être le seul à assumer la responsabilité des positions qu'il a prises.*

*Le Département des relations industrielles de Laval tient à remercier toutes les personnes qui ont présenté des communications ou qui ont participé activement aux discussions à titre de commentateurs ou de membres des tables rondes. Il désire également remercier tous ceux qui par leur présence, au nombre d'environ quatre cents, ont contribué au succès de ces assises annuelles.*

JEAN RÉAL CARDIN,  
*directeur.*

# Collaborateurs

Jean-Pierre DESPRÉS

Ministère du Travail, Ottawa.

Réjeanne COLAS

Geoffrion & Prud'homme, Montréal.

Gérald FORTIN

directeur, Département de sociologie et d'anthropologie, Université Laval.

Jacques ST-LAURENT

Professeur, Département des relations industrielles, Université Laval.

Kathleen FRANCOEUR

Ministère de l'Éducation, Québec.

Yolande BOISSINOT

Service Familial de Québec, Québec.

Louise MARCIL

Corporation des Instituteurs catholiques, Québec.

Dorothy PERTUISET

Alcan, Arvida.

Charles LEBRUN

La Compagnie de Biscuits Stuart, Montréal.

Jacques VILLENEUVE

Marine Industries Ltd., Montréal.

Claude DUHAMEL

La Cie de Téléphone Bell du Canada, Québec.

---

**Jean SIROIS**

Dominion Textile Compagnie Ltée, Montréal.

**Yvette CHARPENTIER**

Union Internationale des Ouvriers du Vêtement  
pour Dames, Montréal.

**Lucie DAGENAI**

Confédération des Syndicats nationaux, Montréal.

**Pierrette SARTIN**

Commissariat au Plan d'Équipement et de Productivité, France.

# Sommaire

Introduction .....	11
1 — Evolution de la participation des femmes au monde du travail .....	13
Jean-Pierre Després	
2 — La réglementation du travail féminin .....	39
Réjeanne Colas	
3 — Aspects sociologiques du travail féminin .....	61
Gérald Fortin	
4 — Aspects économiques de la participation des femmes au marché du travail .....	75
Jacques St-Laurent	
5 — Le travail féminin — Témoignages	
Kathleen Francoeur .....	95
Yolande Boissinot .....	103
Louise Marcil .....	108
Dorothy Pertuiset .....	113
Charles Lebrun .....	121
Jacques Villeneuve .....	124
Claude Duhamel .....	129
Jean Sirois .....	133
6 — Participation des Femmes aux mouvements syndicaux	
Yvette Charpentier .....	137
Lucie Dagenais .....	146
7 — La femme dans le monde du travail d'aujourd'hui .....	159
Pierrette Sartin	

# Introduction

*Le statut de la femme dans la société industrielle moderne a fait, depuis de nombreuses années, l'objet de discussions, d'études et de déclarations de principes à travers le monde entier. Plus près de nous, et tout récemment encore, nos gouvernements fédéral et provinciaux ont eu à étudier le problème de la participation de la femme aux activités économiques hors du foyer.*

*Compte tenu des pénuries de main-d'oeuvre dans certains secteurs de l'économie et à cause de changement d'attitude de nos sociétés à l'endroit du travail féminin, il est à prévoir que le taux de cette participation ira s'accroissant dans l'avenir. Ces changements dans la structure du marché du travail touchent l'ensemble de notre population et plus particulièrement les femmes en emploi rémunéré elles-mêmes.*

*Il est intéressant, en même temps que nécessaire, d'étudier les conditions dans lesquelles ces changements prennent place, de détecter les problèmes qu'ils soulèvent et de suggérer dans la mesure du possible certaines solutions. De ces solutions dépendent l'utilisation la plus rationnelle de nos ressources humaines ainsi que le bien-être général de notre population.*

*Le Département des Relations Industrielles de l'Université Laval a jugé utile et urgent d'inviter ceux et celles qui oeuvrent dans le domaine des relations du travail à étudier ces divers aspects du travail féminin. C'est ce à quoi a été consacré le vingt-deuxième Congrès des Relations Industrielles de Laval. Pendant deux jours, des spécialistes du monde académique et de l'action professionnelle ont tenté de dégager les données fondamentales de cette question envisagée dans ses différents aspects. Des conférences et des tables rondes se sont succédées auxquelles s'est ajoutée la participation active d'environ quatre cents délégués du monde académique, de l'industrie, du travail et des pouvoirs publics.*

*Des conférences ont permis de retracer l'origine et les raisons des diverses mesures adoptées par les gouvernements ou par les organismes internationaux dans le but de protéger la femme au travail et d'éliminer toute discrimination à son endroit; de signaler les aspects sociologiques de son intégration au monde du travail ainsi que d'analyser les raisons d'ordre économique qui militent en faveur d'une telle intégration ou qui pourraient s'y opposer.*

*Elles ont aussi permis de faire le bilan des lois et réglementations qui déterminent la condition de la femme au travail, d'analyser les conséquences de leur application et d'envisager certains amendements possibles.*

*Elles ont enfin souligné les problèmes que pose la syndicalisation de la main-d'oeuvre féminine dans les divers secteurs de l'emploi ainsi que ceux reliés à sa participation aux activités syndicales.*

*Des tables rondes ont, pour leur part, permis des échanges d'opinions ainsi que la présentation de témoignages de la part de représentants d'employeurs et d'employés bien au fait des problèmes du travail féminin.*

*Nous espérons que ce vingt-deuxième Congrès des Relations Industrielles de Laval aura permis une nouvelle prise de conscience à l'égard d'un problème qui, pour n'être pas nouveau, n'en revêt pas moins aujourd'hui une acuité particulière qui sollicite plus que jamais l'attention des chercheurs et des hommes d'action dans le monde du travail.*

# ÉVOLUTION DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MONDE DU TRAVAIL

1

par

JEAN-PIERRE DESPRÉS

Sous-ministre adjoint

Ministère du Travail du Canada

L'ÉVOLUTION de la participation de la femme au monde du travail a été caractérisée jusqu'ici par deux phases bien distinctes, l'une complétant l'autre, chacune conservant son importance.

La première phase peut être décrite comme étant celle de la *protection* de la femme sur le marché du travail et qui s'est développée jusqu'aux années quarante. A partir de 1945, nous entrons dans la phase de la *promotion* de la femme dans tous les domaines, y compris le monde du travail. Cette deuxième phase devait marquer un tournant décisif par rapport à la première, sans que diminue pour autant l'importance des normes de protection.

L'évolution de la participation des femmes au monde du travail s'est déroulée, à tout considérer, dans un cadre légal plutôt restreint. En effet, les diverses mesures prises par les gouvernements ou les organisations internationales, tout au moins jusqu'à la fin de la deuxième guerre mondiale, visaient des objectifs limi-

tés : âge minimum d'admission au travail dans les occupations dangereuses ou insalubres, dispositifs particuliers dans les ateliers, interdiction du travail la nuit, protection de la maternité, interdiction du travail dans les mines souterraines. Ce n'est qu'à partir de 1945 que des normes débordant le souci de protection sont préconisées ou adoptées tant dans les divers pays que par l'Organisation des Nations Unies et plus particulièrement l'Organisation internationale du Travail.

Ces normes nouvelles tendent dans l'ensemble à faire disparaître la discrimination manifestée à l'égard des femmes quant à leur participation à l'activité économique, prise dans un sens large, et au traitement dont elles sont l'objet une fois qu'elles ont réussi à s'intégrer au marché du travail. Il s'agit alors du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, des chances égales de formation professionnelle et des mesures qui doivent être envisagées, compte tenu de la place toujours grandissante qu'occupent les femmes dans le marché du travail.

#### *Au début, des normes visant à la protection*

Avant la deuxième guerre mondiale, les dispositions législatives adoptées par les gouvernements avaient nettement un caractère de protection. La conception que l'on avait du rôle de la femme dans la société et le fait de considérer le travail féminin comme l'indice d'une carence de l'organisation économique et sociale expliquent largement le caractère paternaliste des mesures gouvernementales. Il ne s'agissait pas d'assurer la promotion de la femme ou de l'affranchir de ce qui est considéré aujourd'hui comme des contraintes, *mais plutôt de contrôler*, à défaut de pouvoir l'interdire, *la participation de la femme au marché du travail*. Par la suite, les événements devaient modifier une telle perspective car, par rapport au début du siècle, le pourcentage de l'emploi féminin en regard

du total des effectifs rémunérés devait au cours des décennies suivantes aller en augmentant. Ainsi, pour le Canada, ce pourcentage alors de 17.8 est passé de 28.7 en 1961 et 32.8 en 1966. Une évolution analogue s'est produite dans la plupart des pays industrialisés. En effet, selon un rapport du Bureau International du Travail publié en 1964, vingt-sept femmes sur cent dans le monde appartenaient à la population active, et environ un tiers des effectifs mondiaux de la main-d'oeuvre se composait de femmes. Cette transformation de la physionomie de l'emploi, si elle révèle une évolution des idées courantes d'autrefois sur la place et le rôle de la femme dans la société, a entraîné avec elle des revendications et des problèmes auxquels des solutions complexes mais nécessaires devront être apportées.

#### Intervention gouvernementale limitée

L'intervention gouvernementale à l'égard du travail féminin s'est limitée à un cadre restreint jusqu'à la fin de la deuxième guerre mondiale, se rapportant principalement à l'interdiction du travail la nuit. Il est nécessaire, cependant, de mentionner que *la législation générale du travail au cours de cette période n'était pas non plus très étendue*. C'est un fait que si la condition ouvrière s'est considérablement améliorée au cours de ce siècle les progrès accomplis s'inscrivent principalement au crédit de l'action syndicale et du progrès technique; l'intervention gouvernementale, tout au moins dans les pays à économie libre ou à économie mixte, ne s'est manifestée que sous la forme d'une protection tendant à prévenir ou à réprimer les abus que la conscience sociale ne pouvait plus tolérer. En outre, si la législation générale du travail pouvait donner lieu à des discriminations, elle s'appliquait dans l'ensemble aussi bien aux femmes qu'aux hommes. C'est d'ailleurs un point sur lequel a toujours insisté l'Organisation internationale du Travail.

### La Conférence de Berlin (1890) et la réalité canadienne

L'intervention gouvernementale au Canada dans le but de protéger la main-d'oeuvre féminine se compare à celle de plusieurs autres pays. La Conférence de Berlin, convoquée en 1890 par Guillaume II, nous servira de point de départ. On espérait alors aboutir à un type de réglementation internationale, mais ses conclusions ne revêtirent que la *forme de vœux*. Tout d'abord on y souhaita que le travail dans les mines souterraines soit interdit aux femmes. Or, la *Colombie Britannique* en 1877, l'*Ontario* en 1890, et le *Québec* en 1892 ont interdit le travail féminin dans les mines souterraines.

Ensuite, la Conférence de Berlin souhaita encore que les femmes ne travaillent pas la nuit, que leur travail effectif ne dépasse pas onze heures par jour et qu'il soit interrompu par des repos d'une durée totale d'une heure et demie au moins, que les femmes accouchées ne soient admises au travail que quatre semaines après leur accouchement. A cette époque, l'*Ontario* et le *Québec* avaient interdit le travail de nuit des femmes et fixé à dix heures la durée de leur journée de travail.

### Les Conférences de Berne (1906-1913)

Il a fallu attendre les Conférences techniques et diplomatiques pour en venir en 1905 et 1906 à de véritables conventions internationales du travail, l'une concernant l'*interdiction de l'emploi du phosphore blanc dans la fabrication des allumettes*, l'autre *interdisant aux femmes le travail de nuit dans l'industrie*. Cette dernière convention, entrée en vigueur en 1912, visait les mines et carrières, les industries de transformation de matières premières et de fabrication, mais non les services et le commerce. Le repos de nuit devait avoir *une durée minimum de onze heures consécutives*; dans ces onze heures devait être compris l'intervalle de 10 heures du soir à 5 heures du matin.

Une autre Conférence technique tenue à Berne en 1913 avait à son ordre du jour *l'établissement de la journée de 10 heures dans l'industrie pour les femmes et les jeunes personnes*. La déclaration de la guerre en 1914 devait empêcher la tenue de la Conférence diplomatique appelée à entériner les conclusions techniques de la Conférence de 1913.

*Les lois des manufactures des diverses provinces canadiennes* contenaient à cette époque des dispositions égales sinon supérieures à celle de la convention interdisant aux femmes le travail de nuit dans l'industrie ou plus exactement les établissements industriels.

#### Une nouvelle étape : l'Organisation internationale du Travail

En 1919, nous abordons dans une nouvelle étape alors que l'Organisation internationale du Travail prit la relève des Conférences de Berne. Tout d'abord, elle affirma dans sa Constitution le principe « à travail égal, salaire égal ». Cependant, il faudra attendre trente-deux ans avant qu'une convention soit adoptée en matière d'égalité de rémunération.

La Conférence internationale du Travail a adopté, entre les deux guerres, des normes couvrant un domaine étendu en matière de protection des travailleurs, en fait 67 conventions et 66 recommandations, *mais seulement 4 conventions et 4 recommandations s'appliquaient exclusivement aux femmes*.

Les sujets couverts par ces quatre conventions sont le *travail de nuit des femmes*, la *protection de la maternité* et l'*interdiction du travail dans les mines souterraines*, des sujets qui avaient déjà été discutés sur le plan international avant la guerre de 1914.

En 1944, l'Organisation internationale du Travail prendra un nouveau départ lequel, tout en comportant l'adoption de nouveaux

instruments internationaux, se traduira par une prise de conscience plus aiguë de la discrimination de fait qui s'exerçait encore dans plusieurs domaines, notamment les attitudes adoptées à l'égard du rôle des femmes dans la société.

Le travail de nuit des femmes (établissements industriels) —  
1919, 1934 et 1948

La Convention de 1919 sur le travail de nuit reprenait les normes élaborées à Berne en 1906. Révisée en 1934, elle exclura les femmes occupant des postes de direction impliquant une responsabilité et n'effectuant pas normalement un travail manuel. En outre, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, décider que l'intervalle obligatoire sera l'intervalle entre onze heures du soir et six heures du matin (au lieu de dix heures du soir et cinq heures du matin) en cas de circonstances exceptionnelles affectant le travail des employés en cause dans une industrie ou dans une région déterminée. Il y a lieu de souligner que la convention révisée en 1934 comportait des éléments de flexibilité absents de celle de 1919, alors que généralement la révision d'une convention prévoit des normes plus élevées ou plus rigoureuses que la convention antérieure.

Cette convention concernant le travail de nuit des femmes dans les établissements industriels — à noter que les établissements commerciaux ne sont pas touchés — fut de nouveau révisée en 1948. Aux exclusions déjà prévues vint s'ajouter celle des femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas un travail manuel. Ce qui est plus important, elle stipule une définition plus souple du terme « nuit ». Il signifie maintenant une période d'au moins onze heures consécutives comprenant un intervalle déterminé par l'autorité compétente, *d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures*

*du matin*. En outre, l'autorité compétente peut prescrire des intervalles différents pour différentes régions, industries ou entreprises, mais doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées avant de déterminer un intervalle commençant après onze heures du soir.

Comment expliquer un tel assouplissement des normes de la convention? C'est qu'il était devenu nécessaire, compte tenu de l'évolution économique, de permettre *le système de la double équipe de travail*, système qui s'était généralisé dans un certain nombre de secteurs et de tenir compte des expériences faites pendant la première guerre mondiale. A cet égard, il est intéressant de souligner que la convention de 1919, après avoir entraîné 55 ratifications, a été dénoncée par les pays qui ont voulu appliquer les normes plus souples de la convention révisée de 1934. Cette dernière, ratifiée par 36 pays, a fait par la suite l'objet de 16 dénonciations. Quinze de ces pays se sont ralliés à la convention révisée en 1948 autorisant la deuxième équipe. Le *Royaume-Uni*, qui avait dénoncé la convention de 1919 et celle de 1934, ayant décidé d'autoriser dans certaines conditions le travail de nuit des femmes, a ignoré la convention révisée de 1948 qui a été ratifiée jusqu'ici par 47 pays.

Au Canada, le travail de nuit des femmes dans les établissements industriels est maintenant autorisé dans certaines provinces, mais fait l'objet d'un contrôle sévère, de même qu'aux *Etats-Unis*. Comme on le sait, la province de *Québec* envisage des assouplissements à la réglementation existante.

Cet assouplissement graduel des normes de la convention originale de 1919 sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie nous amène à poser certaines questions. Compte tenu de l'évolution technologique qui a allégé d'une manière générale les opérations manufacturières et compte tenu également de l'amélioration des faci-

lités d'hygiène et de sécurité, est-il possible que la convention révisée de 1948 soit de nouveau modifiée de manière à autoriser la troisième équipe, c'est-à-dire le travail de nuit des femmes comme le permettent certains grands pays industrialisés? Sans exprimer une opinion ferme en la matière, on ne saurait exclure une telle possibilité. Retenons qu'une évolution tendant à assouplir des normes déjà établies n'implique pas nécessairement un recul. Le contexte de non discrimination et de promotion dans lequel les femmes abordent aujourd'hui les problèmes qui les concernent ouvre la porte à des modifications de cette nature.

#### Protection de la maternité — 1919 et 1952

La première convention sur la protection de la maternité a été adoptée dès 1919, mais elle fut révisée en 1952. Les principes de base n'ont pas été modifiés mais *la portée de la convention* a été étendue. Tandis que la convention originale ne s'appliquait qu'aux femmes sans aucune distinction et quel que soit leur âge, leur nationalité, leur race, leur croyance ou leur état civil, travaillant dans *l'industrie et le commerce*, la convention révisée s'applique aux femmes qui travaillent dans les entreprises industrielles *ainsi que dans les professions non industrielles et agricoles et aux ouvrières à domicile*.

A titre d'exemple, la femme salariée peut interrompre son travail pendant douze semaines à l'époque de son accouchement. Six semaines au moins de cette période doivent être prises après la naissance de l'enfant. Durant son congé de maternité, la femme a droit *à des prestations en espèce et à des soins médicaux*, accordés soit dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire, soit par prélèvement sur des fonds publics. *En aucun cas l'employeur ne doit être personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie*. Il est illégal, pour l'employeur, de signifier son congé à une femme durant l'absence de maternité.

La convention révisée est complétée par *une recommandation*. Cet instrument propose que la période de maternité soit portée à *quatorze semaines* lorsque la santé de la mère rend cette prolongation souhaitable. Elle propose aussi que le montant de la prestation de maternité corresponde au salaire plein, que les interruptions de travail pour l'allaitement représentent une durée totale d'au moins une heure et demie pendant la journée de travail. La recommandation préconise aussi le maintien des droits d'ancienneté durant le congé de maternité et dispose que les femmes enceintes et les nourrices ne doivent pas être autorisées à effectuer des travaux nuisibles à la santé, ni à faire des heures supplémentaires ou des heures de nuit.

La convention de 1919 a été ratifiée par 24 pays et la convention révisée de 1952 par 10 pays. Nous sommes évidemment ici en présence d'un instrument international dont l'application requiert *un régime intégré et étendu de sécurité sociale*.

Au *Canada*, trois provinces ont légiféré sur la protection de la maternité, s'inspirant de certaines des normes de la convention originale de 1919. Il s'agit de la *Colombie Britannique*, du *Nouveau-Brunswick* et de l'*Alberta*. Dans cette dernière province, cependant, le Conseil des relations industrielles qui est autorisé à adopter des règlements pour rendre la loi opérante, n'a pas jugé à propos jusqu'ici de le faire.

En *Colombie Britannique*, la durée du congé de maternité est de six semaines avant l'accouchement et de six semaines, ou davantage si le certificat médical le spécifie, après l'accouchement. L'employeur ne peut congédier une femme durant le congé de maternité, sauf si son absence dépasse seize semaines. Si l'employée est renvoyée, il appartient à l'employeur de prouver que la cause n'en est pas le congé de maternité.

Il y a lieu de souligner qu'en vertu des lois et des règlements adoptés par le gouvernement fédéral et ceux de plusieurs autres provinces, notamment l'Île du Prince-Edouard, la Saskatchewan, la Nouvelle-Ecosse, le Manitoba et l'Ontario, les fonctionnaires féminins sont assurés de congés de maladie et de leur retour au travail.

#### Interdiction du travail dans les mines souterraines — 1935

L'interdiction du travail des femmes dans les mines souterraines est un sujet qui nous est familier puisque la Conférence de Berlin, en 1890, l'avait abordé. Personne ne s'étonnera d'apprendre que c'est l'une des conventions internationales du travail la plus largement ratifiée, soit par 71 pays, y compris le Canada en 1966 après consultation avec les provinces.

Adoptée en 1935, elle stipule qu'aucune personne du sexe féminin, quel que soit son âge, ne peut être employée aux travaux souterrains dans les mines. Cependant, *la législation nationale peut exempter de l'interdiction* : a) les personnes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travail manuel; b) les personnes occupées dans les services sanitaires et sociaux; c) les personnes en cours d'études admises à effectuer un stage dans les parties souterraines d'une mine en vue de leur formation professionnelle; d) toutes autres personnes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de caractère non manuel.

#### Protection des émigrantes à bord des navires — 1926

Une recommandation assez typique de l'esprit qui présidait alors à l'élaboration des normes en matière de protection de la femme au travail est celle de 1926 concernant la protection des femmes et jeunes filles émigrantes à bord des navires.

Elle prévoit lorsque au moins quinze femmes ou jeunes filles *non accompagnées par une personne responsable* sont comprises parmi les émigrants, qu'une femme dûment qualifiée, n'ayant pas d'autres fonctions à bord, doit pouvoir donner à ces émigrantes l'assistance morale et matérielle dont elles pourraient avoir besoin. Cette surveillante doit faire rapport à l'autorité qui l'a désignée, rapport devant être mis à la disposition des gouvernements intéressés.

#### Prélude à la non discrimination

En 1937, la Conférence internationale du Travail formula à nouveau les objectifs globaux de l'Organisation concernant la protection des femmes salariées. Dans une déclaration, elle affirma *dans l'intérêt de la société* que les femmes doivent jouir de tous leurs droits civils et politiques, particulièrement de la liberté d'association, avoir toutes les possibilités en matière d'éducation, bénéficier des meilleures conditions pour trouver un emploi et être rémunérées sans aucune discrimination fondée sur le sexe. Enfin, des mesures législatives doivent protéger les femmes contre les conditions de travail qui constituent un danger physique et contre toute exploitation économique.

Deux ans après, la Conférence internationale du Travail adopta une résolution qui allait au point crucial de tous les problèmes posés par la participation des femmes au monde du travail : *celui de l'égalité avec les hommes*. « On ne peut dire encore qu'une solution satisfaisante ait été trouvée au problème de l'égalité pour la femme dans la vie industrielle et publique; il reste encore beaucoup à faire, concluait la résolution, avant le moment où la femme aura l'égalité des droits avec l'homme ».

Ainsi prenait fin une période dont la suite marquera un tournant décisif quant au cadre dans lequel évolueront désormais les normes

internationales et nationales en matière de travail féminin ou plus exactement, *quant au rôle que voudront désormais jouer les femmes au sein de la société en général*, conscientes de l'influence qu'elles peuvent exercer pour accélérer, non seulement l'évolution des idées, mais aussi l'adoption des mesures pouvant en assurer la mise en pratique.

### Une perspective nouvelle — l'émancipation de la femme

Il n'est point nécessaire d'insister sur le rôle qu'ont joué les femmes de tous les pays au cours du dernier conflit, tant sur le plan politique que sur le plan économique. *Sur le plan politique*, c'est sans doute en Europe, au sein des mouvements de résistance, que les femmes allaient réaffirmer d'une manière non équivoque leur décision d'avoir voix au chapitre. Mais c'est *sur le plan professionnel*, c'est-à-dire dans les usines, que les femmes allaient démontrer que l'idée qu'on se faisait au sujet des métiers qui leur conviennent et de ceux qui ne leur conviennent pas ne correspondait plus à la réalité.

D'autres instruments juridiques internationaux serviront désormais de cadre dans lequel, il faut le reconnaître, *l'initiative appartiendra aux femmes elles-mêmes* et se développera dans une perspective nouvelle, c'est-à-dire globale ou générale, en envisageant les problèmes de la participation des femmes au marché du travail comme un élément d'un ensemble plus large dont le point central est l'égalité ou encore la fin de la discrimination dont seraient victimes les femmes, non seulement sur le marché du travail mais dans la société en général.

### La Déclaration de Philadelphie — 1944

Rappelons en premier lieu la Déclaration de Philadelphie de 1944 concernant les buts et les objectifs de l'Organisation internationale du Travail qui affirme que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de

poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et *avec des chances égales* ». La Déclaration ajoute encore que « la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale ». Les conventions et recommandations internationales du travail adoptées après 1944 seront nettement plus orientées par le critère de non discrimination.

#### La Charte des Nations Unies — 1945

Beaucoup plus que ne l'avait fait la Société des Nations, et ceci est un signe indiscutable de l'évolution des temps et du rôle de plus en plus important joué par les femmes au sein de la société en général, l'*Organisation des Nations Unies* devait reconnaître sans réticence qu'une époque avait pris fin et qu'un tournant était amorcé. Dans son préambule, la Charte des Nations Unies, adoptée en 1945 à San Francisco, déclare que les peuples des Nations Unies sont résolus à proclamer à nouveau leur foi « dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité des droits des hommes et des femmes, ainsi que les nations grandes et petites ». En son chapitre IX concernant la coopération économique et sociale internationale, la Charte stipule encore que les Nations Unies favoriseront « le respect universel et effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion ». C'est dans ce contexte qu'agiront toutes les institutions internationales spécialisées.

#### La Déclaration universelle des droits de l'homme — 1948

La Déclaration universelle des droits de l'homme dont on célébrera le vingtième anniversaire en 1968, a explicité ce qui était

déjà affirmé dans le préambule de la Charte, à savoir, le contexte de non discrimination dans lequel doivent évoluer tous les êtres humains. Pour reprendre les termes de l'article 2 de la Déclaration, « chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».

Mais il faudra attendre près de vingt ans, c'est-à-dire la fin des travaux de la vingtième session de la Commission de la condition de la femme en mars 1967, pour que puisse être adopté un projet de Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

#### *Egalité de rémunération pour un travail de valeur égale — 1951*

Un nouveau pas allait être franchi en 1951 par l'Organisation internationale du Travail avec l'adoption de la convention sur l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale. C'est à dessein que le terme « rémunération » est employé au lieu de celui de « salaire ». En effet, on envisage ici non seulement le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, mais aussi tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature. L'autorité compétente qui ratifie cette convention doit, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Ainsi que l'explique un rapport du Bureau International du Travail, « dans la mesure où les gouvernements ont le moyen d'agir,

directement ou indirectement, sur les taux de rémunération, ils doivent assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération, et c'est seulement dans la mesure où ils ne possèdent pas ce moyen que leurs obligations se limitent à l'encouragement du principe. Mais, en limitant aux domaines dans lesquels le gouvernement est en mesure d'agir, l'obligation de garantir l'application du principe de l'égalité de rémunération, la convention reconnaît que la solution du problème de l'égalité de rémunération doit être cherchée par toute une série de méthodes adaptées aux conditions nationales ». Ces méthodes peuvent être soit la législation, soit un système de fixation de salaires, soit des conventions collectives, soit une combinaison de toutes ces méthodes. Pour faciliter l'application de la convention, il est suggéré que des mesures soient prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. Cinquante-trois états ont ratifié cette Convention dont la mise en application pose des problèmes très complexes.

La recommandation qui complète la convention suggère que les pouvoirs publics établissent l'égalité de salaire pour les femmes employées dans les *administrations publiques centrales* et les organismes dans lesquels les taux de rémunération sont soumis à un contrôle public. Elle ajoute que l'application du principe devrait être assurée au moyen de dispositions législatives, là où les méthodes de fixation de la rémunération le permettent.

D'autre part, là où l'application immédiate se révèle impossible, il faudrait réduire les différences existantes et accorder aux femmes des augmentations de salaire égales à celles des hommes.

Pour faciliter l'application du principe, la recommandation prévoit en outre les mesures qui devraient être prises, le cas échéant, afin d'augmenter le rendement des travailleuses. Elle prévoit que les travailleurs des deux sexes devraient avoir les mêmes possibi-

lités en matière d'orientation et de formation professionnelles et de placement; que les femmes devraient être encouragées à faire usage de ces possibilités; des services sociaux et de bien-être devraient être conçus de façon à répondre aux besoins des travailleuses, notamment de celles qui ont des charges familiales. Ces services devraient être financés, soit par des fonds publics, soit par des fonds de sécurité sociale, ou par des fonds d'entreprises; l'égalité d'accès aux professions et fonctions devrait être encouragée, sous réserve des dispositions de la réglementation internationale et de la législation nationale sur la protection de la santé et du bien-être des femmes.

*Le Canada et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale*

Où en sommes-nous au Canada en matière d'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale? En 1956, *le Parlement fédéral*, dans le cas des industries relevant de son autorité, légiféra dans ce domaine. Il en a été de même de l'*Alberta*, de la *Colombie Britannique*, du *Manitoba*, du *Nouveau-Brunswick*, de la *Nouvelle-Ecosse*, de l'*Ontario*, de l'*Île du Prince Edouard* et de la *Saskatchewan*. Quant à la province de *Québec*, la loi de 1964 sur la discrimination dans l'emploi, dont l'application a été confiée à la Commission du salaire minimum, vise à prévenir et à éliminer toute discrimination dans l'emploi, c'est-à-dire « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ».

*La loi fédérale* interdit à tout patron d'embaucher une employée pour un travail quelconque, à un taux de rémunération moindre que

le taux auquel il emploie un homme pour un travail identique ou sensiblement identique. Un écart dans les taux de rémunération des travailleurs et travailleuses exécutant un travail identique ou sensiblement identique ne constitue pas une contravention à la loi quand cet écart est fondé sur un facteur autre que le sexe et qui justifie normalement la différence des taux de rémunération. Les plaintes en vertu de la loi peuvent être adressées en premier lieu au ministre du Travail. Le ministre peut déférer ces plaintes à un fonctionnaire des justes salaires, qui fait enquête et s'efforce de régler la question. En cas d'insuccès, la plainte peut être déférée à un arbitre qui rend une décision définitive après avoir entendu les parties intéressées. Cet arbitre peut ordonner le relèvement des salaires payés aux travailleuses.

#### Non discrimination en matière d'emploi et de profession — 1958

En 1958, la Conférence internationale du Travail fit un pas de plus pour assurer l'égalité des femmes sur le marché du travail par l'adoption de la convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. Il s'agit de protéger non seulement les intérêts des femmes intégrées au monde du travail, *mais d'assurer leur promotion par l'élargissement des chances d'avancement* et par un éventail quasi illimité des domaines dans lesquels elles devraient pouvoir exercer leurs talents.

Aux fins de cette convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, tout pays qui l'a ratifiée s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale *visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement* en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination dans ce domaine. Le terme « discrimination » englobe notamment toute distinction basée sur le sexe. Cette convention a été ratifiée par cinquante-huit pays, dont le Canada.

### Le Canada et les justes méthodes d'emploi

Au Canada, le Parlement fédéral a adopté, en 1953, la loi sur les justes méthodes d'emploi qui s'applique aux employeurs et aux syndicats dont l'activité relève de l'autorité fédérale; elle vise à empêcher et à supprimer les distinctions injustes en matière d'emploi pour des motifs de race, de couleur, de religion ou d'origine nationale. La loi interdit d'utiliser, à l'égard d'un emploi quelconque, des annonces, des formules de demande ou autres modes d'enquête qui expriment directement ou indirectement une restriction, spécification ou préférence concernant la race, la couleur, la religion ou l'origine nationale. Elle interdit aussi le recours aux bureaux de placement qui établissent des distinctions en matière d'emploi.

Des lois similaires sont en vigueur dans huit provinces, soit l'Alberta, la Colombie Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Ecosse, l'Ontario, le Québec et la Saskatchewan.

### Orientation et formation professionnelles

Un autre domaine étroitement lié à celui de la non discrimination en matière d'emploi et de profession est celui de l'orientation et de la formation professionnelles, domaine qui a également fait l'objet de normes internationales par l'Organisation internationale du Travail. Ainsi, la recommandation de 1939 sur la formation professionnelle prévoit que les travailleurs des deux sexes devraient avoir un droit égal d'accès à toutes les institutions d'enseignement technique et professionnel et que des possibilités suffisantes de formation devraient exister pour les professions féminines. En outre, les hommes et les femmes devraient avoir un droit égal à l'obtention des diplômes consacrant les mêmes études. En 1950, la Conférence internationale du Travail, traitant de la formation professionnelle des adultes, a recommandé que l'accès aux moyens de forma-

tion professionnelle devrait être ouvert aux femmes aussi bien qu'aux hommes et en 1962, elle revint sur le sujet en rappelant qu'aucune discrimination fondée notamment sur le sexe ne doit exister en matière de formation professionnelle.

### Le travail des femmes dans un monde en évolution

Ouvrant dans le sens indiqué par les nombreuses suggestions et requêtes de la Commission de la condition de la femme, la Conférence internationale du Travail consacra, en 1964 et 1965, une large part de ses débats au « *travail des femmes dans un monde en évolution* ». La discussion générale devait porter sur l'emploi et les conditions de travail des femmes « en liaison avec les changements qui se sont produits en ce qui concerne les conditions de la femme en général » et sa participation à la vie économique et sociale en particulier. Nous sommes donc désormais dans *une perspective globale et dynamique* de la participation de la femme au monde du travail. La Conférence devait aussi établir un instrument traitant de certains aspects de l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales.

### L'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales — 1965

La recommandation de 1965 concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales se rapportant à des sujets qui seront sans doute traités par les autres conférenciers, on ne s'y attardera pas sauf pour souligner trois paragraphes de son préambule qui démontrent indiscutablement que les solutions à trouver exigeront l'abandon de sentiers battus. Voici ces trois paragraphes : « a) dans de nombreux pays, les femmes travaillent en nombre toujours croissant en dehors de chez elle et font partie intégrante de la population active dont elles constituent un élément essentiel; b) beaucoup de ces femmes ont à faire face à des problèmes par-

ticuliers par suite de la nécessité de concilier leur double responsabilité, familiale et professionnelle; c) beaucoup des problèmes particuliers rencontrés par les femmes ayant des responsabilités familiales ne concernent pas seulement les femmes qui travaillent, mais également leur famille et la société dans son ensemble. »

*Facteurs déterminant l'évolution des possibilités, des problèmes et des besoins de la femme dans le monde du travail*

Au terme de son analyse de la situation et des tendances actuelles, le Bureau international du Travail relevait parmi les principaux facteurs qui semblent déterminer l'évolution des problèmes, des possibilités et des besoins de la femme dans le monde du travail les facteurs suivants : « ... la modification de la répartition de la main-d'oeuvre féminine sous l'effet de l'industrialisation et de l'urbanisation, l'accroissement constant de la proportion des femmes qui exercent une activité lucrative dans les secteurs non agricoles des économies nationales, et la diversification des possibilités d'emploi offertes aux femmes dans l'industrie et dans le secteur tertiaire; ... l'élévation du degré d'instruction et de formation des femmes, de même que l'étendue et le niveau des qualifications qu'exigent désormais de nombreuses tâches exécutées par des femmes; ... la modification de la composition par groupe d'âge et selon l'état matrimonial de la main-d'oeuvre féminine et la transformation de la structure de la vie professionnelle pour de nombreuses femmes (travail avant le mariage, précocité relative du mariage, augmentation du nombre des femmes mariées qui travaillent sans interruption ou avec de rares interruptions seulement, augmentation du nombre des femmes mariées qui s'engagent dans une seconde vie active après avoir cessé de travailler pendant un certain temps en raison de leurs responsabilités familiales); ... la transformation des attitudes sociales et de la législation sociale quant au travail des femmes, qui tend

à créer un climat plus propice à l'emploi des femmes, grâce auquel les possibilités d'emploi et les conditions de travail deviennent plus favorables et plus équitables; . . . l'attitude de la collectivité, qui est désormais plus consciente de ses devoirs et de sa responsabilité, sur le plan social, pour tout ce qui concerne l'emploi des femmes et même de tous les travailleurs. »

Ce n'est donc pas un statut spécial pour la femme dans le monde du travail qui est considéré, mais une participation de plein droit, sans restriction arbitraire. En d'autres termes, il ne s'agit plus d'envisager seulement des palliatifs en vue de régler des problèmes qu'on n'avait pas prévus ou ignorés par incurie. La non discrimination que réclament les femmes ainsi que leur accès à un statut reconnaissant pleinement leur égalité avec les hommes, notamment au point de vue juridique, apparaissent comme indispensable à la satisfaction de leurs réclamations.

Projet de Déclaration sur l'élimination de la  
discrimination à l'égard des femmes — 1967

Le projet de Déclaration unanime dont sera saisie prochainement l'Assemblée générale des Nations Unies est très explicite à cet égard. Il affirme notamment que la « discrimination fondée sur le sexe, ayant pour effet de nier ou de limiter l'égalité de droits des hommes et des femmes, est fondamentalement injuste et constitue une atteinte à la dignité humaine ». Il prévoit en son article 10 que : « 1. — Toutes mesures appropriées doivent être prises pour assurer aux femmes, mariées ou non mariées, les mêmes droits qu'aux hommes dans le domaine de la vie économique et sociale, et notamment : a) le droit, sans discrimination fondée sur le statut matrimonial ou sur toute autre raison, à l'accès à la formation professionnelle; au travail; au libre choix de la profession; et de l'emploi; et à la promotion dans l'emploi et la profession; b) le droit à l'égalité de rémunération avec les hommes et à l'égalité de traitement pour un

travail d'égle valeur; c) le droit à des congés payés, à des prestations de retraite et au bénéfice de prestations sociales de chômage, de maladie, de vieillesse ou pour d'autres pertes de la capacité de travail; d) le droit de recevoir les allocations familiales dans les mêmes conditions que celles prévues pour les hommes. 2. — Afin d'empêcher la discrimination à l'égard des femmes du fait de la maternité et d'assurer leur droit affectif au travail, des mesures doivent être prises pour prévoir des congés de maternité payés avec la garantie du retour à l'ancien emploi, et pour leur ménager les services sociaux nécessaires, y compris des services de puériculture. »

*Au Canada — Mandat de la Commission royale d'enquête sur la Condition des femmes — 1967*

Il est intéressant de comparer l'ensemble du projet de Déclaration de la Commission de la condition de la femme sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au mandat confié à la Commission royale d'enquête sur la condition des femmes instituée par le gouvernement fédéral canadien. Son mandat s'étend notamment : a) au rôle actuel et virtuel des femmes sur le marché de la main-d'oeuvre au Canada, y compris les problèmes spéciaux des femmes mariées au travail et les mesures qui pourraient être prises en vertu de la juridiction fédérale pour les aider à les résoudre; b) aux mesures pouvant être prises en vertu de la juridiction fédérale en vue de permettre une meilleure utilisation des talents et de l'instruction des femmes, y compris les exigences spéciales concernant le recyclage des femmes mariées qui désirent exercer à nouveau des emplois professionnels ou spécialisés; c) aux lois et règlements fédéraux concernant le travail dans la mesure où ils s'appliquent aux femmes; d) aux lois, pratiques et lignes de conduite concernant l'emploi et l'avancement des femmes au service civil fédéral et au sein des sociétés fédérales de la Couronne et des organismes fédéraux.

Les recommandations de la Commission royale d'enquête porteront sur les mesures pouvant être adoptées par le gouvernement fédéral afin d'assurer leur égalité avec les hommes à tous égards dans la société canadienne.

Les problèmes posés par la participation des femmes au monde du travail sont donc maintenant considérés dans une perspective globale, non seulement au plan des institutions internationales mais particulièrement au Canada. Accepter de poser les problèmes dans une telle perspective c'est déjà reconnaître qu'ils ne peuvent plus être ignorés et que les attitudes d'hier sont devenues gênantes. Pour vaincre les préjugés que nous entretenons tous, consciemment ou non, des *recherches objectives*, complètes et continues s'imposent de toute nécessité. D'où l'importance d'organismes tels que celui du Bureau de la main-d'oeuvre féminine du Ministère du Travail du Canada et ceux qui existent maintenant en Ontario, en Saskatchewan et en Colombie Britannique.

#### Le Bureau fédéral de la main-d'oeuvre féminine

Le Bureau fédéral de la main-d'oeuvre féminine a été institué en 1954 pour faire mieux comprendre le rôle et l'apport de l'élément féminin dans l'effectif ouvrier, pour encourager les travailleuses cherchant à améliorer leur situation à acquérir plus de compétence générale et d'aptitudes professionnelles et pour favoriser l'établissement de conditions de travail propres à assurer le bien-être des employés et l'efficacité de la production. L'activité du Bureau consiste notamment à examiner les données existantes et les études concernant les travailleuses et à encourager de nouvelles recherches de la part du Ministère et d'autres organismes appropriés; à recueillir des renseignements sur l'emploi des femmes et à diffuser ces renseignements de manière à favoriser une étude sérieuse des problèmes

connexes; à assurer un échange constant d'informations sur le travail féminin, entre le Ministère et d'autres organismes publics et privés, y compris les groupements féminins et les organisations patronales et ouvrières, à conseiller le Ministère au sujet de programmes intéressant les travailleuses et à jouer, au besoin, le rôle de conseiller auprès d'autres ministères fédéraux et d'organismes des gouvernements provinciaux sur les questions se rapportant au travail des femmes.

Les organismes de ce genre, tant sur le plan fédéral que sur le plan provincial, joueront un rôle dont l'importance grandira sans cesse.

#### *Pas de statut privilégié*

Le projet de Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes stipule que des mesures appropriées doivent être prises « pour éduquer l'opinion publique et inspirer dans tous les pays le désir d'abolir les préjugés et de supprimer toutes pratiques, coutumières et autres, qui sont fondées sur l'idée de l'infériorité de la femme ». Là est l'essentiel des problèmes que pose à la société moderne la participation des femmes au monde du travail. Est-ce à dire que nous sommes à l'aurore de mesures législatives dont la caractéristique dominante sera de tendre à l'établissement d'un statut privilégié pour la femme dans le monde du travail, tant au Canada que dans les autres pays ? Pas obligatoirement. Bien entendu des dispositions pourront être nécessaires, notamment en matière de services sociaux, mais il semble qu'une fois le principe de non discrimination étant reconnu par la législation on tentera d'éviter l'erreur de créer un statut spécial ou particulier pour la femme qui en définitive ne réclame que des droits égaux.

*Nécessité de s'adapter à l'évolution*

Pour conclure, je ne saurais mieux faire que citer un extrait d'un rapport du Bureau International du Travail : « Un effort spécial doit être entrepris pour informer largement l'opinion de la situation des femmes dans le monde du travail pour que, de là, les besoins et les problèmes de la main-d'oeuvre féminine puissent être envisagés dans le cadre économique et social nouveau et changeant où ils se présentent. Il est nécessaire de s'adapter à l'évolution en cours, de façon réaliste et efficace. L'expérience acquise montre que, pour apporter aux problèmes des travailleuses, dans une période de transformation comme la période actuelle, une solution viable et satisfaisante, il faut autant modifier les manières de voir que trouver, sur le plan de l'action pratique, les moyens exigés par les conditions qui règnent dans chaque pays pour permettre à la femme de remplir ses différents rôles, au sein de la famille, dans l'économie et dans la société en général. » Ce point de vue devrait rallier la majorité d'entre vous.

Main body of faint, illegible text, appearing to be several paragraphs of a document.

# LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL FÉMININ

2

par

RÉJEANNE COLAS

Geoffrion & Prud'homme,  
avocats

QUELLES sont les lois actuelles, provinciales ou fédérales, régissant le travail de la femme hors du foyer?

Existe-t-il des décalages entre ces lois et la réalité?

## I — Remarques préliminaires

Lorsque l'on m'a demandé de parler de la réglementation du travail féminin, j'ai constaté qu'en plaçant un tel sujet au programme, il y avait là une préoccupation et une reconnaissance d'un état de fait qui existe depuis toujours et que les gouvernements commencent à peine à vouloir corriger. Car, il ne faut pas se leurrer, il existe une discrimination de la femme au travail à tous les échelons de notre société, et cela, non seulement dans les classes laborieuses, dans les classes intellectuelles et même dans les classes professionnelles. Je ne parlerai pas de la femme dans l'Église, car il y aurait évidemment beaucoup à dire.

L'apparition de la femme sur le marché du travail a été provoquée par la révolution industrielle, les guerres longues et totales, l'augmentation du coût de la vie, la création de besoins nouveaux. Une telle situation, étant née à une époque où la liberté du commerce et de la libre concurrence étaient les seuls critères, il est certain que l'industrie acceptait cette nouvelle source de main-d'oeuvre avec empressement : la femme d'alors sortait à peine de la nuit dans laquelle elle était depuis le commencement du monde. Elle acceptait donc passivement les conditions de travail qui lui étaient imposées, tant pour la rémunération que pour le nombre d'heures de travail. En ce début du vingtième siècle, les gouvernements étaient peu préoccupés de ces problèmes et, par leur politique de laisser-faire, fermaient les yeux devant cette situation, feignant de ne la point voir ou trouvant tout naturel qu'il en soit ainsi.

Il faut attendre l'avènement du syndicalisme qui, reconnaissant l'importance de cette nouvelle clientèle, commença à exiger dans les conventions collectives des avantages progressifs pour le personnel féminin. Les ouvriers de la robe sont un exemple frappant dans notre milieu de cette action positive et logique des syndicats oeuvrant pour le bien-être de cette classe laborieuse, au début odieusement exploitée et qui, progressivement, a obtenu des bénéfices aujourd'hui comparables à ceux consentis aux ouvriers masculins.

Parallèlement à cette action des syndicats, les gouvernements adoptaient des mesures imposées par la pression de l'opinion publique et par l'accroissement des pouvoirs politiques accordés aux femmes.

C'est ce qui nous oblige à considérer si, dans l'ordre juridique régissant les femmes du Québec, il existe des distinctions, exclusions ou préférences fondées sur le sexe, quant au cens électoral, au cens de l'éligibilité, ou à l'aptitude à être nommé à des fonctions publiques.

## II — La femme dans la fonction publique

Pour arriver à quelques certitudes sur ce point, il est nécessaire de considérer les trois cadres juridiques, dont les influences combinées définissent le statut juridico-politique de la femme au Québec : Le cadre constitutionnel, la législation fédérale et la législation provinciale.

### Le cadre constitutionnel

Il y a lieu d'affirmer que la constitution canadienne ne contient aucune disposition qui a pour effet de créer quelque inégalité entre l'homme et la femme sur le plan des droits politiques, pour la simple raison qu'en 1867, il était impensable que le problème soit même soulevé. Les hommes politiques de l'époque auraient considéré comme inconvenant même d'y penser. Ce qui explique que ce silence de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord permet aujourd'hui d'être aussi catégorique. Mais il ne faut pas croire qu'il en a toujours été ainsi, car ce silence a permis à plusieurs de soulever des objections pour la nomination des femmes au Sénat.

Si bien que la question a été soumise à la Cour Suprême du Canada dans une cause de *Henrietta Muir Edwards and Attorney General for Canada et al* (1928 R.C.S. 276), afin de savoir si le mot « personne » employé à l'article 24 de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord de 1867 comprenait des personnes du sexe féminin.

Mais notre Cour Suprême a répondu unanimement que le mot « personne » ne comprenait pas les femmes. Il ne faut pas se surprendre d'une telle réponse à une époque aussi proche que 1927. Heureusement, le Conseil privé de Londres en 1929 a renversé cette décision.

Le Conseil privé, au lieu de s'inspirer, comme l'avait fait la Cour suprême, des législations britanniques et des conditions antérieures à la Confédération et s'inspirer de l'incapacité politique de la femme sous la Common Law de 1867, a préféré interpréter la constitution à la lumière de l'évolution sociologique et politique, seul critère véritable dans l'interprétation d'une constitution. Cette décision pouvait laisser espérer que les portes du Conseil législatif de Québec étaient désormais ouvertes aux femmes, puisque l'article 73 de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord prévoit que les conditions requises des conseillers législatifs sont les mêmes que celles d'un sénateur. Mais, la mentalité des hommes politiques demeurait attardée et jamais une femme n'a siégé au Conseil législatif de Québec; comme il est rumeur qu'il disparaîsse sous peu, l'histoire pourra écrire que cette noble assemblée est morte d'ennui, les anciens n'ayant pu, seuls se reproduire.

D'autre part, comme la question du droit de vote et du cens d'éligibilité est laissée, aux articles 41 et 84 de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord, au Parlement canadien et à la législature de Québec, respectivement, l'accès des femmes à l'exécutif leur est également donné puisque notre système parlementaire veut que les membres du Parlement soient choisis parmi les membres des Chambres.

Faut-il conclure que la constitution canadienne est discriminatoire à l'endroit des femmes? Une réponse affirmative ou négative est également inexacte. Disons que la constitution canadienne permet la discrimination. Et je m'explique. Il n'existe, en effet, aucune disposition qui interdise au Parlement de créer, quant aux droits politiques, des privilèges pour les hommes. Il est en effet constitutionnel au Canada de nier le droit de vote aux femmes, et les législateurs se sont prévalus de ce privilège pendant longtemps. Ce n'est que depuis 1940 que les femmes ont le droit de vote au Québec.

Pour corriger cette situation, il y aurait lieu d'incorporer à notre constitution une disposition qui prive le législateur du pouvoir de fonder sur le sexe des inégalités relatives aux droits politiques. De telles dispositions se retrouvent dans la constitution de la plupart des Etats modernes, tels le vingtième amendement de la constitution américaine adopté en 1920, et le quatrième paragraphe de l'article 3 de la Constitution Française du 4 octobre 1958 qui décrète que « sont électeurs dans les conditions déterminées par la loi, tous les nationaux français majeurs des deux sexes, jouissant de leurs droits civils et politiques. »

#### La législation fédérale

Le droit de suffrage a été accordé aux femmes du Canada, partiellement, au cours de la guerre 1914-18, et en 1918 ce droit est devenu universel par la « Loi ayant pour objet de conférer le droit de suffrage aux femmes (8-9 Geo. V, ch. 20) ».

Depuis lors, l'on peut affirmer que la législation fédérale échappe à l'accusation de la discrimination à l'endroit des femmes canadiennes, quant à leurs droits politiques. J'insiste sur cette question des droits, car l'on verra qu'il n'en est pas ainsi dans tous les domaines tombant sous la juridiction fédérale.

#### La législation provinciale

Il s'agit ici de se demander si la législation du Québec est discriminatoire, quant aux droits politiques des femmes : Nomination au Conseil législatif, cens électoral, cens d'éligibilité relatif à l'Assemblée législative, aux Conseils municipaux, aux Commissions scolaires et aux fabriques.

L'on a vu que même si la Province avait pu, en vertu de sa compétence exclusive sur sa constitution, exclure les femmes de sa Chambre Haute, elle n'en a rien fait. Donc, théoriquement, il est possible qu'une femme soit nommée au Conseil législatif.

D'autre part, depuis le 24 avril 1940, par la loi accordant aux femmes le droit de vote et d'éligibilité (4 Geo. VI. ch. 7), les femmes ont acquis le droit de voter aux élections provinciales et d'y être candidates.

En droit municipal, il y a eu pendant longtemps cette inégalité regrettable entre hommes et femmes. Ce n'est qu'en 1941, par la « Loi modifiant la Loi des Cités et Villes » (5 Geo. VI, ch. 41, art. 6) que les épouses ont eu le droit de vote. Avant cette date, il fallait être homme ou veuve, ou fille majeure, pour jouir du droit de vote aux élections des cités et villes. Bien plus, en vertu de l'article 128, le mari de la femme ayant la qualité foncière suffisante pouvait voter. C'était fonder le droit de vote du mari sur la qualification foncière de sa femme, tout en privant cette dernière du bénéfice de sa qualité de propriétaire.

Cette même loi reconnut les femmes habiles à exercer les charges municipales, et la même année le Code municipal fut amendé dans le même sens (Loi modifiant le Code municipal, 5 Geo. VI, ch. 69, art. 6 et 7, 8 et 9).

En 1942, la Loi de l'instruction publique reconnut l'égalité de l'homme et de la femme, quant au cens électoral. Avant cette date, le droit de vote était accordé aux propriétaires de l'un ou de l'autre sexe, mais le mari de la femme propriétaire pouvait aussi voter, ce qui conférait un privilège discriminatoire à l'homme. Le cens d'éligibilité fut accordé dans la même « Loi modifiant la Loi de l'instruction publique (6 Geo. VI. ch. 20, art. 4) » qui créait l'égalité quant au cens électoral.

Enfin, le droit paroissial excluait les femmes de l'assemblée des paroisses et du banc des marguilliers, et ce n'est que le 6 août 1965 que fut sanctionnée la nouvelle Loi des fabriques et des paroisses qui mit fin à l'inégalité des droits politiques entre l'homme et la femme dans ce domaine.

Comme vous avez pu le constater, le chemin parcouru a été long avant d'abolir les distinctions entre hommes et femmes, quant aux droits politiques. Je m'excuse de ce résumé rapide qui peut laisser croire que toute cette législation a été adoptée de gaieté de coeur. Il est intéressant de lire les débats qui ont entouré l'adoption de cette législation pour comprendre que les législateurs ont voulu se donner bonne conscience, sans pour autant s'assurer que les termes de leurs lois deviennent réalités.

Et combien ils ont réussi ! car, la discrimination existe à tous les échelons de la vie politique de notre pays et de notre province. Plusieurs soutiennent que cet absentéisme féminin dans la gérance du bien public est dû au manque d'intérêt des femmes pour la chose publique. Il est toujours facile de rejeter la faute sur autrui pour se donner bonne conscience; car, même si le législateur québécois a vu s'abolir les inégalités entre hommes et femmes, quant aux droits politiques, il existe néanmoins des institutions, ignorées ou presque par la loi, mais dont l'influence politique est déterminante, et qui opposent une résistance farouche à la théorie égalitaire de nos lois.

Ce sont les partis politiques qui sont en cause et une législation est nécessaire pour corriger cette ségrégation sexuelle que l'on retrouve à tous les échelons de leurs activités. Le Comité des droits civils et politiques de la Commission présidentielle américaine sur le statut de la femme, note que certains Etats américains ont adopté des lois imposant aux partis politiques de distribuer des postes sur une base de stricte égalité sexuelle. Le même Comité ajoute « ... the

most important area for concern in any effort to increase and improve the role of women in elective public office — and indeed in appointive office as well — is undoubtedly that of political party activity. The role of women in the political parties is a major, if not the principal determinant of their achievement of public positions. »

Et plus loin, il ajoute : « While noting its belief in the ultimate importance of selection processes freed of irrelevant sex distinctions, the Committee has concluded that in the area of party affairs, temporary and artificial means may well be especially appropriate to speed women's participation. »

Devant cette situation, le Comité en est venu à recommander l'application de la formule 50-50, soit par l'adoption de textes de lois, ou la modification des règles internes des partis.

Faut-il souhaiter qu'une telle solution soit demandée? L'on peut alors créer une autre forme de discrimination en corrigeant une distinction des sexes, celle d'éliminer des gens valables par suite de ce partage égal. La logique impose cependant que les partis politiques repensent leurs structures de siècles passés et que les parlements trouvent des solutions susceptibles de pallier cette carence de la représentation féminine, tant aux postes électifs qu'aux postes nominatifs.

Je crois que maintenant vous réalisez par cet exposé un peu long que la femme est le plus souvent exclue ou absente des assemblées où son sort se joue. Et ce qui est regrettable c'est que le monde où elle évolue lui est plus ou moins antagoniste, au fur et à mesure qu'elle revendique une place plus grande.

Le travail de la femme hors du foyer est une réalité désormais acquise et dont le mouvement irréversible prend un momentum tel que l'on doit repenser notre société en fonction de cette activité

nouvelle de la femme. Cette situation nécessite une définition nouvelle du rôle respectif de l'homme et de la femme dans la famille et de la contribution de l'Etat pour assurer l'harmonie et corriger les conséquences qui peuvent en découler.

Si l'on vivait dans un monde véritablement épris de liberté, libre de tout préjugé, ayant banni toute forme de discrimination, il serait inutile de parler de la réglementation du travail féminin. Il suffirait de parler de la réglementation du travail. Car, une réglementation dans ce domaine défini a une incidence sur l'ensemble des individus qui y sont engagés, et au-delà, le bien supérieur de la nation, de la famille et des générations montantes.

Mais, comme il y a loin de cette description idyllique, il faut donc parler des textes qui ont été édictés pour régir le travail féminin.

### III — Droits civils de la femme au Québec

#### Historique

De même que les Pères de la Confédération n'étaient pas préoccupés des droits politiques des femmes, pour la simple raison qu'elles n'en avaient pas en 1867, les rédacteurs du Code civil, l'année précédente, n'avaient pas eu plus de soucis des droits civils de la femme québécoise. Ce Code civil du Bas-Canada, basé sur le Code Napoléon, reflétait les sentiments misogynes de l'Empereur les cristallisant peut-être davantage en incorporant des principes anglo-saxons, telle la liberté absolue de tester.

A cette époque, il était nullement question de réglementer le travail féminin, nos grands-mères étant préoccupées par les soins domestiques, accaparées par le travail au foyer, pour répondre aux exigences de familles nombreuses, sans grandes facilités, et sou-

vent seules responsables des soins ménagers, de la nourriture et du vêtement.

La femme au travail, hors du foyer, que ce soit travail professionnel, clérical, manuel, était l'exception, même au début du siècle.

Vers 1900, les premières statistiques révèlent que 14% de toute la main-d'oeuvre active au Canada étaient remplis par des femmes. De ce nombre, 42% étaient dans les services commerciaux, 30% dans les industries naissantes, 15% dans les professions et 5% dans les services cléricaux.

Les deux guerres mondiales, les crises économiques, l'augmentation du coût de la vie, les exigences de la vie contemporaine ont profondément marqué cette époque, et aujourd'hui il y a deux millions de femmes qui oeuvrent en dehors du foyer, et le Conseil économique du Canada prévoit que ce chiffre sera de deux millions et demi en 1970, soit près du tiers de la main-d'oeuvre totale du Canada. A cette date, il y aura trois femmes mariées sur dix qui travailleront hors du foyer, comparativement à une sur dix en 1950.

En 1866, notre Code civil était le seul texte de loi qui régissait les droits civils de la femme. La femme majeure célibataire avait les mêmes droits que l'homme, mais la femme mariée devenait sous puissance de mari, et ne reprenait sa pleine capacité juridique que lorsqu'elle devenait veuve. Sur le plan de la réalité, il était impensable à cette époque, qu'une femme mariée, avec ou sans enfants, travaille. Et celles, célibataires ou veuves qui travaillaient, étaient nettement défavorisées et souffraient d'une discrimination en regard du salaire et des conditions de travail.

Il faut attendre 1930 pour voir adopter un amendement au Code civil en faveur des femmes au travail. Il s'agit « des biens réservés de la femme mariée » (Art. 1425a et ss. du Code civil). Un texte iden-

tique avait été adopté en France en 1907. Désormais, le produit du travail personnel de la femme, les économies en provenant, et les meubles et immeubles qu'elle aura acquis en en faisant emploi, sont réservés à l'administration de la femme.

Mais cela ne veut pas dire pour autant qu'elle en est l'unique propriétaire; tout cela dépend du régime matrimonial sous lequel elle a convolé.

Sous le régime de la séparation de biens, et cela jusqu'au 1er juillet 1964, elle demeure propriétaire de ses biens réservés et peut en disposer durant le mariage et au moment de son décès.

Mais il n'en est pas de même sous le régime légal de la communauté de biens. Dans ce dernier cas, les biens réservés de la femme tombent dans la communauté au moment de la dissolution, soit par jugement ou par décès. Ce n'est qu'en cas de renonciation de la femme à la communauté que les biens réservés deviennent propres.

De même au décès du mari qui meurt sans testament, l'épouse, pour pouvoir succéder à son mari, doit renoncer à tous ses droits dans la communauté de biens qui peut avoir existé entre eux, ainsi qu'à tous les droits de survie qui lui échoient par son contrat de mariage ou par la loi, y compris le douaire (art. 624c).

C'est alors que l'on peut demander si le Bill 16 « Loi sur la capacité juridique de la femme mariée » adopté en 1964 a totalement modifié la situation juridique de la femme au Québec.

Par cette loi, le législateur a voulu donner la pleine capacité juridique à la femme mariée. Ce but a été atteint juridiquement dans le cas de la femme mariée sous le régime de la séparation de biens, c'est pourquoi le Bill 16 a aboli les biens réservés pour la femme

mariée sous le régime de la séparation de biens, mais il n'en est pas de même pour celle mariée sous le régime de la communauté de biens. Cela se comprend puisque, dans cette dernière institution, il n'est prévu qu'une seule autorité qui est exercée par le mari. Le législateur a d'ailleurs été conscient de ce fait, puisqu'en modifiant l'art. 177 cc il a édicté que « La femme mariée a la pleine capacité juridique, quant à ses droits civils, *sous la réserve des restrictions découlant du régime matrimonial.* »

Pour consoler l'épouse commune en biens, il est possible d'affirmer sans sourciller qu'elle a maintenant *pleine* capacité, mais qu'elle demeure démunie des *pouvoirs* pour exercer une telle capacité. Il faudra attendre la réforme des régimes matrimoniaux pour atteindre un tel résultat.

Malheureusement, le projet proposé par les commissaires qui ont étudié la question si importante des régimes matrimoniaux, n'est pas de nature à laisser espérer une amélioration sensible de la position de la femme mariée, car le projet de régime légal de la « société d'acquêts » est à la fois complexe et peu pratique, et s'il était adopté causerait plus d'ennuis pour les conjoints que les régimes actuels.

C'est une conception brillante, mais purement intellectuelle, qui n'a aucun contact avec la réalité. En voulant atteindre le but idéal de la pleine capacité juridique de la femme mariée sous le régime légal, on place les conjoints dans une situation telle que les avantages apparents qu'ils peuvent en retirer sont annulés et même compliqués au moment de la dissolution.

Car en fait sur le plan idéal, la société d'acquêts se veut un régime de séparation de biens jusqu'au moment de la dissolution alors que se forme une communauté de biens.

Aussi simple que cela puisse paraître, il faut lire le projet pour se rendre compte que la reconstitution des divers patrimoines nécessite une comptabilité qui doit commencer le jour de la célébration du mariage.

Or, puisqu'il faut envisager dans le cadre de cette conférence, la femme au travail, il pourra arriver que cette dernière soit grandement défavorisée si la dissolution prend effet durant la vie des conjoints et même à la mort de son époux. Prenons le cas d'une femme qui a un négoce qu'elle a développé progressivement au cours du mariage et qui, au moment de la dissolution de la société, doit en remettre la moitié de la valeur à son mari ou aux héritiers de ce dernier.

D'ailleurs l'inverse peut tout aussi bien exister et l'époux désirant se venger provoquera la ruine d'une entreprise en demandant la dissolution de la société.

Tout cela ne répond pas aux réalités de la vie courante et il faut espérer que le législateur interviendra rapidement pour donner des directives précises à l'Office de révision du Code civil afin d'éviter d'encombrer notre législation d'une nouvelle institution vouée à l'échec dès avant son adoption.

Si l'on veut vraiment faire oeuvre utile, il est préférable de reprendre nos régimes matrimoniaux en fonction des conditions actuelles de notre société nord-américaine tant sur le plan social, économique que juridique.

Si l'on adopte le régime de la séparation de biens comme régime légal, il faudra en même temps protéger le conjoint survivant et les enfants par une législation successorale adéquate et prévoir le cas où les époux se séparent pendant le mariage.

Une enquête sommaire a permis de constater qu'environ 70% des citoyens de notre province choisissent le régime de la séparation de biens. Le législateur se doit donc de reconnaître ce fait et comme d'autre part depuis le Bill 16 la femme mariée sous ce régime a acquis juridiquement la pleine capacité, il n'y a pas urgence à modifier les régimes matrimoniaux avant d'avoir trouvé une solution globale aux problèmes juridiques de la famille québécoise pour assurer une pleine protection au patrimoine familial et partant à la famille.

Après avoir rapidement exprimé l'incidence du Code civil sur la femme au travail, il y a lieu de poursuivre notre discussion dans la législation adoptée depuis le début du siècle dans ce domaine.

#### IV — Adhésion aux syndicats professionnels

La Loi des syndicats professionnels avait, en 1924, augmenté la capacité juridique de l'épouse qui désirait adhérer à un syndicat, en permettant à la femme mariée de faire partie des syndicats, sauf opposition du mari. Ceci dérogeait au principe énoncé à l'article 179 du Code civil qui édictait alors l'autorisation préalable du mari.

Cette disposition de la Loi des syndicats professionnels n'a plus sa raison d'être et devrait être abrogée, vu les articles 181 et 182 du Code civil modifiés par le Bill 16 qui n'exigent plus l'autorisation du mari pour qu'une femme mariée puisse exercer une profession ou opérer un négoce.

#### V — Lois statutaires du Québec

Quant aux lois statutaires adoptées durant ces années, j'en ai retrouvé cinq :

1. La Loi des manufactures du Québec, adoptée en 1885 et qui interdisait de tenir une manufacture de façon à mettre la santé en péril. Cette loi a subi plusieurs amendements importants et, en 1934, elle fut modifiée pour devenir la Loi des établissements industriels et commerciaux. Cette loi interdit formellement le travail de nuit des femmes dans les établissements industriels et limite également les heures de travail. Vous savez que cette prohibition existe en Amérique du Nord, uniquement dans la province de Québec et l'Etat du Kansas. Une enquête a été tenue sur cette question et un rapport a été déposé entre les mains du gouvernement par la présidente de la commission, Mme Mailloux.

2. La Loi des mines, qui fut adoptée au début du siècle, interdit le travail des femmes dans les mines. Cette loi a été modifiée en 1965 et l'article 25 de la nouvelle loi édicte qu'« aucune femme ou fille ne doit travailler sous terre dans une mine, sauf comme ingénieur ou géologue ».

3. La Loi du salaire minimum de la main-d'oeuvre féminine fut adoptée au Québec en 1919, et modifiée par la suite en 1937 pour être extensionnée à la main-d'oeuvre masculine et devenir la Loi du salaire minimum. Il n'y a plus aucune distinction dans cette loi dans le salaire minimum de l'homme et de la femme.

4. La Loi prohibant la discrimination dans l'emploi adoptée en 1964 énonce le principe qu'aucun employeur n'exercera une discrimination dans l'embauchage, la promotion, la mise à pied, le renvoi ou les conditions de travail d'un salarié ; la définition du mot « discrimination » dans cette loi étant « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de *détruire* ou *d'altérer l'égalité* de chances ou de *traitement* en matière d'emploi ou de profession . . . ». En vertu de cette loi, un employeur ne devrait plus

pouvoir aujourd'hui refuser un emploi à une femme à cause de son sexe. Mais, il y a encore loin entre le texte et la réalité.

De plus, cette loi reconnaît implicitement le principe « à travail égal, salaire égal » lequel fait l'objet d'une loi fédérale que j'analyserai plus loin. Cependant, en certains milieux, l'application de ce dernier principe a joué contre les femmes surtout lorsque son application est réclamée par les hommes. Devant une telle éventualité, l'employeur préfère souvent la main-d'oeuvre masculine.

D'où il résulte paradoxalement qu'un principe longtemps revendiqué par les femmes peut jouer contre elles et forcer l'employeur à user de discrimination envers elles.

5. La Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire, autrement connue comme étant le Bill 25, et sanctionné le 17 février 1967, à l'annexe prévoyant l'échelle des traitements du personnel enseignant établie en vertu de l'article 5, consacre dans le domaine de l'enseignement le principe « à travail égal, salaire égal ».

En dehors de ces lois statutaires, je n'ai trouvé aucun autre texte concernant spécifiquement le travail féminin.

Faut-il soulever ici qu'il existe une différence de 5 ans dans l'âge de retraite des femmes fonctionnaires (60 ans), avec celui des hommes, que tant au provincial qu'au fédéral la femme mariée ne peut pas être assurée en vertu de la loi d'assurance du service civil (SR du Canada 1952 ch. 49) et qu'un contrat d'assurance en vertu de cette loi se termine par le mariage de l'assurée, que le veuf non invalide d'une femme fonctionnaire ne peut bénéficier d'une pension. Ces distinctions devraient-elles exister encore de nos jours ?

Je laisse à la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme le soin d'étudier toutes ces lois et tous ces problèmes.

#### VI — Loi fédérale favorisant l'égalité de salaires pour les femmes

Le Canada et huit provinces ont adopté des lois reconnaissant le principe « à travail égal, salaire égal ». Seuls Québec et Terre-Neuve se sont abstenus de reconnaître ce principe par un texte de loi explicite. Mais si de telles lois partent d'un bon sentiment, elles ne peuvent facilement trouver application dans la réalité. La femme qui a besoin de travailler ne peut se permettre le luxe de porter plainte contre son employeur et ce dernier peut trouver d'excellentes raisons pour établir que la discrimination n'est pas basée sur le sexe des parties en cause, mais pour d'autres raisons tout aussi valables.

Notre société ne peut en l'espace de quelques années oublier un héritage lourd de tant de siècles. Les lois dans ce domaine du travail de la femme deviendront réalité le jour où, par une éducation éclairée de la femme d'abord, de l'homme en même temps, il aura été possible de faire accepter le principe de l'égalité dans le travail. Pour cela il faut que les gouvernements adoptent les mécanismes susceptibles de faire respecter les lois, que les employeurs reconnaissent que la femme est souvent plus assidue et plus consciencieuse dans l'exécution de son travail, que les syndicats protègent également leurs membres, même si les hommes forment la majorité. D'ailleurs les conventions collectives prévoient bien souvent l'application de ce principe. Cette pratique doit se répandre et devenir universelle.

Et l'on peut ajouter à preuve du contraire, que les ordonnances de la Commission du salaire minimum ne créent pas de salaire inégal entre l'homme et la femme au travail. Il en est de même dans les quelques cents décrets émanant de la Loi des décrets des conven-

tions collectives qui naissent, comme chacun le sait, des conventions collectives passées entre les syndicats d'employés et les employeurs.

Les corps professionnels ont été lents à reconnaître aux femmes le droit d'exercer une profession. Ce n'est que depuis 1935 que les femmes sont admises au Barreau, et la Chambre des notaires a résisté jusqu'à tout récemment.

Voilà donc résumés les textes législatifs se rapportant à notre sujet. Je m'excuse à la fois de la longueur de l'exposé en même temps que de son aspect schématique. J'aurais voulu, au cours de cette étude, approfondir certains aspects, démontrer que les textes sont loin de la réalité, que notre société n'ose aborder le problème en face, et nos législateurs apporter les solutions qui s'imposent.

### VII — Conclusions

Etre femme au travail est une situation peu enviable pour celles qui doivent faire face à des codes d'éthique masculins, écrits à une époque où la femme était absente dans ce monde du travail.

Qu'on le veuille ou non, des distinctions se font sans cesse, des discriminations s'exercent. Les clubs sont pour les hommes, et les femmes y sont exclues — raison pour expliquer qu'une femme ne peut assister aux déjeuners d'affaires. La rémunération dans le monde professionnel est discutée selon les principes qu'à compétence égale, l'homme doit recevoir davantage, vu qu'il a une famille à faire vivre. L'on retrouve à chaque tournant des excuses qui n'en sont pas pour expliquer la discrimination et ce sous le couvert de la plus grande objectivité, afin de se donner bonne conscience.

Les textes ne peuvent enrayer les préjugés, les ambitions, les jalousies. Dans notre société, l'homme est roi, tout est pensé en

fonction de lui, par lui, pour lui. Il est fatal qu'il en soit ainsi. Les siècles d'obscurantisme ont maintenu la femme dans l'ignorance, objet de plaisir pour l'homme, et servante à temps complet. Le voile de l'ignorance commence à peine à se dissiper, mais le jour viendra, proche, où la femme ayant accès, en nombre toujours plus grand, à la connaissance par l'éducation gratuite et obligatoire, saura s'imposer par sa valeur et sa compétence à une société qui devra, dès lors, repenser les assises mêmes de cette société en fonction d'une participation égale de l'homme et de la femme aux destinées de la nation.

Déjà, des efforts sont amorcés par des organismes, tels la Fédération des Femmes du Québec, qui tente par une action positive de grouper les efforts épars des diverses associations féminines, et, par la diffusion de renseignements sur tous les sujets actuels, d'éveiller la masse des citoyens aux questions d'intérêt commun. Car, les mouvements féminins ont désormais un double rôle à jouer : celui de renseigner les femmes, mais celui aussi important de renseigner les hommes. Dans ce dernier cas, le travail est peut-être encore plus essentiel, si l'on veut vraiment arriver à une harmonisation des sexes dans une société égalitaire.

La création de la Commission Royale d'Enquête sur le statut de la femme, par le gouvernement fédéral, aura sans doute une influence heureuse comme cela s'est produit aux Etats-Unis, lors de la création d'une commission identique par le président Kennedy. Mais, encore là, l'incidence est assez limitée sur le plan fédéral, vu que les droits civils sont sous la juridiction provinciale. Il faudra donc en arriver à plus ou moins brève échéance à la création d'une commission provinciale sur le statut de la femme. Il faut souhaiter que les jeunes générations participent à ce travail, car des commissions de cette nature, si elles sont composées uniquement de personnes qui ont

atteint l'âge de la retraite, risquent de refléter des conditions de vie depuis longtemps dépassées, alors que l'on devrait espérer des solutions pour les années à venir.

Le Bureau International du Travail joue, dans le domaine du travail de la femme, un rôle éminemment utile et novateur. Malheureusement, des influences politiques viennent restreindre ses moyens d'action et ralentissent d'autant ses efforts. Ce qui est sans doute paradoxal, c'est que le domaine du travail reste sous la juridiction provinciale, et c'est le gouvernement central qui délègue des représentants à ces assises, avec instructions de ne pas adhérer aux conventions qui ont une incidence dans le domaine provincial. C'est la rançon d'un système fédératif mal compris. Il y aurait lieu de s'assurer qu'un organisme intergouvernemental puisse fonctionner pour permettre que les gouvernements provinciaux participent activement aux travaux du B.I.T., et même adhèrent aux conventions internationales régissant des domaines qui tombent sous leur juridiction en vertu de la constitution canadienne.

L'idée d'un ministère de relations intergouvernementales et les Conventions France-Québec, sont autant de jalons pour assurer à plus ou moins brève échéance une participation active des provinces là où leurs intérêts se discutent.

Enfin, que doit-on espérer dans l'immédiat ?

Le respect de la personne humaine pour que la femme au travail puisse continuer à être femme, à remplir son rôle de procréatrice, et ne pas être placée dans un état inférieur à cause de cette condition où la nature l'a placée. Cela est essentiel pour assurer l'avenir de la nation, il en va du bien commun.

Dès lors, il faut que tout gouvernement humain, non seulement dans ses paroles mais dans ses actes, donne à la femme, ayant des

responsabilités familiales, les moyens lui permettant d'exercer un droit qui lui est accordé dans les textes de loi, mais qui peut devenir illusoire dans la réalité, faute de solutions adéquates.

Il faut aussi espérer que la logique triomphe progressivement dans l'élaboration des lois, qu'une certaine unité s'y retrouve, que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme devienne une réalité, que celle adoptée par le Canada ne soit plus lettre morte devant nos tribunaux et surtout que la prochaine Constitution du Canada en reproduise les principes.

Que notre système éducationnel devienne universel, gratuit à tous les échelons et que les mesures qui s'imposent soient adoptées pour assurer son application sans discrimination de sexe, de fortune, de rang social.

Que la primauté de l'esprit soit consacrée et que notre société ne repose pas uniquement sur le respect du succès matériel.

Sans doute direz-vous que ce sont là des vœux pieux qui ne seront pas des réalités de demain. Mais j'ajouterai que si nous n'en faisons pas notre credo social dès maintenant, l'homme risque d'être dépassé par la machine qu'il a créée pour son bien-être et qu'il en deviendra l'esclave inconditionnel et enchaîné à jamais dans un matérialisme d'une finalité désespérante.

Faint, illegible text, possibly bleed-through from the reverse side of the page. The text is arranged in several paragraphs, but the characters are too light and blurry to be transcribed accurately.

# ASPECTS SOCIOLOGIQUES DU TRAVAIL FÉMININ

3

par

GÉRALD FORTIN

Département de Sociologie  
et d'Anthropologie.

PLACÉ devant le phénomène du travail féminin dans la société québécoise le sociologue, surtout le sociologue masculin, est momentanément décontenancé par suite de la multiplicité des facettes du phénomène aussi bien que par suite de la diversité des points de vue. Doit-on considérer le travail féminin surtout selon un aspect travail et s'attacher alors aux conditions de travail et de salaire, aux relations de travail avec les collègues et la direction, aux problèmes de la participation syndicale, à la structure des occupations. Doit-on plutôt s'attarder à l'aspect féminin et être ainsi renvoyé à la vie familiale, aux définitions collectives des rôles de l'homme et de la femme. Qu'en pensent les femmes elles-mêmes et jusqu'à quel point la multitude d'articles publiés dans les revues féminines et de volumes écrits par des femmes est-elle représentative de la définition réelle des femmes et d'une définition objective du phénomène. Ces écrits ne pourraient-ils pas être, comme c'est le cas pour la plupart des groupes minoritaires, un reflet inversé des préjugés masculins. Qu'en pensent les hommes, dans leurs rares écrits et surtout dans leur résistance passive. Leur réaction ne pourrait-elle pas elle aussi

être, par un jeu dialectique renversé, un reflet des attitudes féminines. Ne parle-t-on pas déjà, en plaisantant — mais ce genre de plaisanterie est souvent significatif — de la nécessité de créer dans dix ans une commission royale pour étudier le statut de l'homme dans la société moderne.

Devant tant de questions, les éléments de réponse sont rares et fragmentaires, les recherches empiriques surtout. Des renseignements presque indirects dans les études de Colette Charisse, de Tremblay-Fortin, et de Garigue, des études encore inédites de Suzanne McLaren-Fontaine, Nicole Gagnon et Jocelyne Valois, des sondages de Chatelaine et de McLean, des analyses de la production littéraire en particulier du roman canadien-français (la dernière de ces analyses venant d'être publiée par J.C. Falardeau), les travaux spécialisés de la commission sur le travail de nuit pour les femmes. C'est donc sur des essais généraux et sur des comparaisons avec d'autres sociétés qu'il nous faudra appuyer notre propre analyse, quitte à nous servir de ces sources pour tirer le maximum de signification des rares études empiriques que nous possédons.

D'abord quelques faits bruts. En 1961, le tiers de la main-d'oeuvre du Québec était féminine et le tiers des femmes au travail étaient mariées. A la même date, en Ontario, la proportion de la main-d'oeuvre féminine était aussi environ du tiers mais 60% des femmes au travail étaient mariées. Depuis 1961, la proportion de femmes mariées a augmenté, mais reste inférieure à celle de l'Ontario. Les jeunes filles entrent plus vite sur le marché du travail (scolarité plus faible) mais ont tendance à arrêter de travailler après le mariage. Parmi les femmes mariées qui travaillaient en 1961, on retrouvait surtout des femmes âgées de plus de 35 ans, c'est-à-dire des femmes qui revenaient ou venaient au travail au moment où les enfants étaient à l'école. Dans la majorité des cas, le mariage signifiait l'arrêt de travail même avant l'arrivée des enfants (au contraire de ce qui se produisait en Ontario). Il faudra sans doute attendre le

recensement de 1971 avant de savoir si des changements sérieux prennent place sur ce point actuellement.

On pourrait ainsi résumer la situation en disant que le travail féminin est frappé par un traumatisme précis : le mariage. Après une période de quinze à vingt ans, le traumatisme semble s'atténuer et le travail reprend. Pour comprendre le travail féminin, le sociologue est ainsi renvoyé à un autre phénomène : le mariage. Le phénomène-clé du travail féminin est celui du travail des femmes mariées. C'est en fonction du statut civil de la femme que les attitudes aussi bien des employeurs que des travailleurs vont se structurer. Le statut civil réel aura d'ailleurs assez peu d'importance. Toute femme célibataire est une femme mariée en puissance, tout travail féminin est menacé par la maladie du mariage. Il ne peut être que temporaire, d'où difficulté de confier des responsabilités au niveau travail et au niveau syndical, d'où de la part de la femme engagement moins profond dans le travail et le syndicat.

Si le mariage prend une telle importance dans les conduites de travail des femmes, son analyse devrait permettre d'expliquer une grande partie des aspects internes de la situation de travail elle-même. Cette analyse nous renvoie toutefois à des phénomènes plus éloignés encore du travail : la conception de la famille et les rôles de l'homme et de la femme dans la société.

Cela peut sembler un long détour, mais il nous semble impossible de comprendre le travail féminin sans le replacer parmi les autres rôles que notre société a définis pour la femme et sans analyser les relations acceptées comme normales entre l'homme et la femme.

Examinons d'abord comment les hommes définissent la situation. Nous nous appuyons ici sur les travaux inédits cités plus haut

et sur le sondage de Chatelaine publié il y a une semaine. Les attitudes révélées viennent de la classe ouvrière dans le premier cas, d'un milieu non défini mais comprenant certainement un groupe de cols blancs et de professionnels dans le second cas.

La presque totalité des hommes s'opposent au travail de leur femme peu importe la présence ou l'absence d'enfants de quelqu'âge que ce soit. A peine 10 à 15% des hommes acceptent positivement le travail de leur épouse, le plus souvent parce qu'une expérience concrète n'a pas produit tous les malheurs prévus.

Pourquoi cette opposition farouche ? Le thème qui revient le plus souvent, c'est que le travail à l'extérieur rend les femmes trop indépendantes. Dans certains cas, la jalousie sexuelle se mêle à cette attitude mais le plus souvent, il s'agit d'indépendance financière ou budgétaire. Par ailleurs, l'indépendance financière conduit inévitablement à la désintégration de l'entente conjugale et à la tragédie familiale sinon amoureuse. On pourrait même parler d'infidélité fondamentale qui entraînera inexorablement toutes les autres. La seule façon de s'assurer de la fidélité d'une femme, c'est de la tenir dépendante économiquement.

A l'inverse, le rôle principal du mari est de faire vivre sa famille. A cause de l'importance de ce rôle, la société des hommes lui a accordé une sanction terrible : faire vivre sa famille est à peu près le seul signe sensible de la masculinité du québécois. Laisser travailler sa femme, c'est avouer publiquement que l'on ne réussit pas à faire vivre sa famille ou sa femme, c'est avouer publiquement que l'on n'est pas un homme. Par ailleurs, c'est sur ce rôle de pourvoyeur que l'homme va appuyer sa prétention à l'autorité absolue sur sa femme et ses enfants. Le travail de la femme soustrait celle-ci à l'autorité du mari (la rend indépendante) en même temps qu'il le dépouille de sa preuve la plus importante de masculinité. En per-

dant à la fois autorité et masculinité, l'homme ne peut plus espérer provoquer l'admiration et l'amour de sa femme. Il devient alors possible et même probable qu'elle porte son affection sur un autre.

En tant qu'épouse, il semble que l'homme attende assez peu de sa femme en plus de la soumission et de la dépendance. Pour lui, les rôles principaux de la femme sont celui de mère et de ménagère. Elle doit élever ses enfants et entretenir sa maison. Elle doit trouver dans ces deux tâches assez de travail et assez de satisfaction sans chercher en dehors du foyer un autre travail et une autre source de satisfaction personnelle.

Dans ces conditions, le travail de la femme mariée n'est acceptable que de façon temporaire en vue de procurer au couple des biens jugés superflus, mais désirés par le mari. Ce n'est que dans ce cas que le travail de la femme mariée n'est pas menaçant pour « l'image de lui-même » du mari. Dans nos entretiens, ceux qui s'opposent le plus fortement au travail de leur femme sont souvent des chômeurs. Le travail de la femme procurerait alors non pas le superflu mais le nécessaire — d'où négation totale du système masculin et de l'ego du mari.

Ce système masculin n'est toutefois pas l'apanage des hommes seulement. Ce système s'appuie sur des valeurs sociales plus que millénaires véhiculées par le droit, la religion, les traditions et l'acceptation des femmes. Ces dernières, en effet, sont socialisées dans ce système et l'intériorisent comme normal.

Elles savent cependant très bien l'adapter à leur propre situation. Pris à la lettre, les attitudes masculines ne peuvent aboutir dans le contexte de la société industrielle qu'à un type donné de famille : le matriarchat. L'affirmation de l'autorité du père aboutit à sa négation, l'autorité effective de la mère. La dépendance de la femme

se transforme en indépendance. Reine du foyer, l'épouse aura à peu près seule autorité sur les enfants; elle décidera à peu près seule du budget familial. A son tour, elle définira comme seul rôle pour son époux le rôle de pourvoyeur. A toute fin pratique, elle excluera celui-ci de toutes relations intimes au sein de la famille. « Un bon mari, nous répètent une après l'autre nos informatrices, c'est un homme qui a une job steady, qui apporte toute sa paie à la maison, qui ne boit pas et ne sort pas (entendez qui ne regarde pas les autres femmes) ». D'ailleurs, s'il remplit bien les autres conditions, on le laissera, en fin de semaine, prendre sa caisse de bière en face de la télévision.

On est ainsi dans une sorte de cercle vicieux : l'homme se définissant comme pourvoyeur force sa femme aux seuls rôles de mère et de ménagère; ainsi définie la femme organise la famille selon le type patriarcal et cantonne le mari au rôle de pourvoyeur. L'homme ne veut pas que sa femme travaille, la femme (et c'est le cas de la majorité des informatrices) ne veut pas travailler. Pour la femme, le mariage apparaît même comme une libération du travail et de sa dépendance. Se marier, c'est se mettre à son compte. Quand on sait combien les ouvriers rêvent de « partir à leur compte », on comprend la libération qu'est le mariage pour la femme. Elle acquiert un esclave qui la fait vivre, de même que le mari acquiert une esclave qu'il s'attache en la faisant vivre.

La boucle n'est pas toujours aussi bien fermée. Et c'est ordinairement la femme qui brise la fermeture. Cette brisure prend deux cheminements différents impliquant tous deux une insatisfaction profonde de la femme reine du foyer et aboutissant comme solution au travail de la femme.

Une réaction de plus en plus fréquente de la femme réduite aux rôles de mère et de ménagère est un sentiment d'incomplétude et

d'ennui. Comme en témoignent nos revues et nos chroniques féminines, ce sentiment est surtout prononcé chez la femme dont tous les enfants sont partis de la maison mais se retrouve aussi chez celle dont les enfants sont tous à l'école et sont assez vieux pour prendre à leur compte une partie des soins du ménage. Pour fondamental que soit le rôle de mère c'est un rôle transitoire qui, lorsqu'il exige de moins en moins de temps, laisse la femme vidée et désespérée. Plus d'ailleurs ce rôle aura été important, plus ce vide sera grand. Le soin du ménage, lui-même restreint quand les enfants vieillissent, ne saurait combler ce vide.

C'est vers le rôle d'épouse, qui avait eu jusque là si peu d'importance et une définition si négative, que la femme se tourne pour retrouver un sens à sa vie. Il faut réapprendre ou apprendre tout simplement à vivre à deux. Elle se heurte alors à la définition de ce rôle pour le mari. Pour avoir quelque signification, le rôle d'épouse suppose que la femme soit définie comme égale et non comme dépendante. Le mari ne peut plus demander une soumission complète, soumission qui est d'autant plus illusoire que son autorité réelle a jusqu'alors été pratiquement inexistante. De théoriquement patriarcale et d'effectivement matriarcale, la famille doit devenir démocratique ou égalitaire. L'homme doit renoncer à ses mythes, la femme doit renoncer à son pouvoir, une nouvelle conception et surtout de nouveaux gestes doivent être appris. Le couple doit remplacer la famille.

Cette conversion, dans la plupart des cas, ne s'opère pas, et la femme est à nouveau aux prises avec son sentiment diffus de frustration. Se fiant à ses magazines féminins, elle cherchera alors un dérivatif dans le bénévolat des associations volontaires et des groupements féminins. Cette solution petite bourgeoise est assez peu accessible aux femmes de la classe ouvrière et de la classe des

petits cols blancs. Le taux de participation de ces classes est en effet pratiquement nul aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Même dans la classe bourgeoise, il s'agit d'une compensation plus que d'une solution, du moins dans la plupart des cas.

Devant l'impossibilité ou l'inefficacité de cette solution, la femme de 35-40 se tourne vers sa seule expérience satisfaisante, outre la maternité, celle de son travail prémarital. Faute de devenir épouse, elle deviendra travailleuse. Pour arriver à ses fins, elle devra convaincre son mari qu'il s'agit d'un travail temporaire devant permettre l'acquisition de biens superflus. Mais il s'agit là d'une tactique plutôt que d'une intention véritable. Le travail lui permet l'indépendance que l'impossibilité du couple démocratique lui enlevait. Le travail lui permet d'être appréciée comme personne et la met dans une relation égalitaire avec des collègues de travail, féminins et masculins. Sa conversion au travail est définitive même si elle doit causer des problèmes à la maison, même si sa présence sur le marché du travail est épisodique par suite des pressions du mari en perte de masculinité et d'autorité.

Dans la plupart des cas, le travail de la femme nuit à la vie familiale définie encore de façon traditionnelle (il nuit surtout aux capacités ménagères). Dans certains cas, qui semblent être de plus en plus nombreux, le travail de la femme permet la redéfinition du couple qui avait été impossible jusque là. Forcé par les circonstances à s'occuper davantage des enfants et même du ménage, le mari y prend goût et redéfinit son rôle. Ouverte à un univers plus large et plus diversifié, la femme peut échanger plus facilement avec son mari et une nouvelle intimité se crée au niveau du couple. Un nouveau style de famille apparaît qui permet à la femme d'être à la fois ménagère à temps partiel, mère de grands enfants, épouse et travailleuse.

Mais peu importe que le résultat soit positif ou négatif, c'est surtout par ce cheminement que le nombre de femmes mariées augmente constamment dans la main d'oeuvre.

Le deuxième cheminement est à la fois moins fréquent et plus subtil. Ici encore, le point de départ est le vide laissé par le déclin des exigences du rôle de mère. Encore une fois la femme cherche une solution du côté du rôle d'épouse. Contrairement au premier cas, la redéfinition de la part du mari et de la femme est possible, et le couple cherche à créer une nouvelle intimité basée sur l'échange et la communication. La difficulté rencontrée dans ce cas se situe toutefois au niveau même de cet échange. L'expérience vitale des deux partenaires est trop différente pour permettre une communication véritable. Entre une femme centrée sur la famille et la maison et un homme ouvert au monde et surtout orienté vers l'extérieur, l'échange tourne vite court. Même si cet échange prend place au sein d'équipes de foyers ou d'associations de couples comme c'est souvent le cas. La difficulté majeure vient, encore une fois du mari. D'un côté, il n'accepte pas de refermer sa communication dans le seul univers du couple ou de la famille. D'un autre côté, il n'accepte pas qu'une nouvelle forme de dépendance remplace celle qu'il vient de rejeter pour sa femme : il n'accepte pas que sa femme ne connaisse l'extérieur qu'à travers lui et qu'ainsi elle devienne une sorte de reflet de lui-même. La communication amicale, que suppose la vie du couple, doit prendre place entre deux êtres qui peuvent confronter des expériences personnelles indépendantes l'une de l'autre. Le travail, du moins à temps partiel, apparaît alors à la femme comme la seule façon d'acquérir une connaissance existentielle qui lui permette de devenir une épouse sinon une amante. Ce travail lui apparaît d'ailleurs alors plus comme un moyen de se réaliser pleinement comme personne capable d'échange que comme moyen de reconquérir son mari.

C'est là un cheminement que l'on retrouve surtout dans les classes professionnelles, mais nos recherches en révèle quelques cas dans les autres classes. Le plus souvent, on est encore à la phase de la fermeture du couple sur lui-même ou sur la famille, mais les témoignages recueillis laissent croire que c'est là une phase transitoire qui laisse subsister l'angoisse du point de départ.

Nous avons supposé jusqu'ici que le rôle de mère réussissait à combler la femme pendant que les enfants étaient jeunes. Si cette hypothèse se vérifie en gros pour les femmes qui sont âgées de plus de 35 ans, elle semble de moins en moins vraie pour les femmes plus jeunes. Consciemment, dans les classes bourgeoises, inconsciemment dans les classes ouvrières, l'idée du couple égalitaire et de la nécessité pour la femme de se réaliser comme personne autonome gagne du terrain. Le rôle de mère apparaît de moins en moins comme pleinement épanouissant même lorsqu'il s'accompagne d'une possibilité réelle de couple. L'expérience pré-maritale de travail avec ses satisfactions et la crainte fondée de perdre sa capacité professionnelle ou technique par suite d'un chômage trop prolongé, pousse les jeunes femmes à chercher du travail même lorsque les enfants sont en bas âge. Une participation plus active de l'homme à la vie familiale est alors nécessaire, mais semble de plus en plus possible dans les faits. L'aspect ménager est alors négligé mais l'aspect relation enfants-parents même si elle est plus brève est plus intense.

Ajoutons à cette tendance des jeunes couples avec enfants, une tendance assez prononcée chez les plus jeunes non pas à renoncer aux enfants, mais à planifier leur venue après quelques années de mariage, afin de donner au couple plus de temps pour établir son ajustement économique et psychologique. Durant cette période d'attente, il est entendu que la femme travaille et l'on peut supposer que la naissance des enfants n'arrêtera le travail de la mère que pour une période relativement courte, et même ne l'arrêtera pas du tout si un travail à temps partiel est trouvé.

Si, jusqu'en 1951, c'était surtout les femmes de plus de trente-cinq ans qui composaient la main d'oeuvre féminine mariée et si le mariage était la maladie chronique des femmes au travail, il semble qu'il en sera de moins en moins ainsi dans le futur. A mesure que la famille égalitaire ne sera plus exclusivement la découverte tardive des femmes ayant épuisé leur rôle de mère, mais l'objectif poursuivi par les jeunes couples avec ou sans enfants, le mariage va cesser d'être une rupture inévitable dans le travail féminin. Employeurs et syndicats pourront faire des investissements à long terme dans les femmes et pour autant les traiter de façon plus égalitaire. Les femmes elles-mêmes pourront cesser de définir leur aventure de travail comme un flirt momentané et commencer à penser en termes de carrière.

La revalorisation du travail féminin suppose ainsi une redéfinition complète de la famille, des rôles respectifs de l'homme et de la femme et pour autant de plusieurs valeurs jugées fondamentales dans notre société. Cette redéfinition est déjà inscrite dans les faits avec tous les autres qui conduisent notre société vers la civilisation industrielle.

Mais pour inévitable que soit cette nouvelle société où le travail féminin sera réintégré à la vie familiale, certains phénomènes en retardent l'apparition et constituent déjà des problèmes majeurs dans la société actuelle.

Je n'insiste pas sur les préjugés masculins et sur l'inexpérience féminine d'un amour qui soit autre chose qu'un anéantissement total dans l'autre. Nous avons assez insisté sur ces points plus haut. Je pense plutôt ici à des problèmes concrets tels ceux de la garde des enfants, du travail à mi-temps et du recyclage.

Il va sans dire que le travail des femmes mariées suppose un ou des moyens nouveaux par rapport au soin des enfants. La participation plus active du père est un prérequis mais ne suffit pas. Un sys-

tème de garderie et de maternelle hâtive s'impose. L'établissement d'un tel système est particulièrement urgent au Québec où rien n'existe. Quant au système concret à établir, une étude sérieuse s'impose étant donné que les expériences déjà faites dans les pays de l'est sont actuellement remises en cause. Il faudrait essayer d'éviter les erreurs commises dans ces pays.

Si les employeurs veulent s'assurer une main-d'oeuvre féminine stable et orientée vers une carrière, ils doivent prendre conscience qu'il leur faut prévoir que pendant dix ou quinze ans une femme de carrière qui veut être aussi mère et épouse doit travailler à temps partiel. Une réorganisation des tâches s'impose si l'on veut que le travail féminin cesse d'être un flirt ou une série de flirts. Permettre le travail à mi-temps pendant une période de la vie active de la femme n'est pas déprécier le travail féminin ou le tolérer comme un moindre mal, c'est plutôt lui permettre de donner sa pleine mesure en assurant une continuité dans la vie active et dans l'accumulation d'expériences nouvelles. C'est surtout la seule façon d'éviter un recyclage lent, coûteux et douloureux à l'âge de 35-40 ans. C'est peut-être aussi la façon, le non-engagement qui explique en grande partie l'absentéisme élevé des femmes. Plus peut-être que des coûts élevés, c'est surtout la disparition de préjugés qu'exige cette redéfinition des tâches et des cadres de travail.

Enfin, le problème du recyclage. Problème surtout aigu chez les femmes de 35-40 ans et plus mais problème grave aussi chez celles de 25 à 35 ans. Nous ne voulons pas parler seulement du nombre de femmes qui veulent prendre ou reprendre des études universitaires ou de baccalauréat, mais aussi de toutes celles qui se voient frustrées dans leur désir de retourner au travail par suite du manque de préparation technique ou même de préparation scolaire de base. On commence à organiser, encore trop timidement, le recyclage des hommes et l'éducation permanente. Du côté des femmes,

---

cependant, pratiquement tout est à faire et à penser. Avec la possibilité d'emplois à temps partiel, le recyclage est pourtant une condition essentielle si l'on veut que les femmes cessent d'être des travailleurs amateurs et deviennent des travailleurs professionnels.

Le travail des femmes ne remet pas en question le statut de l'homme sauf si l'on définit la situation en termes d'une supériorité mythologique de l'homme et d'un matriarchat qui cherche à se détruire lui-même. Au contraire, le travail féminin accepté comme professionnel contient la promesse d'une société moderne où les relations homme-femme prennent une nouvelle qualité de véritable communication et la famille devient le lieu de la sécurité affective dont l'homme et la femme moderne ont tant besoin.



# ASPECTS ÉCONOMIQUES DE LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL \*

4

par

JACQUES ST-LAURENT

Département des Relations  
Industrielles

Il va sans dire que les quelques notes qui suivent n'ont pas d'autre objet que de signaler *certain*s aspects *économiques* de la participation féminine au marché du travail. Cela restreint sensiblement le champ des remarques. Cela les qualifie aussi. Car, dans cette perspective, elles devront nécessairement comporter une certaine rigidité et une certaine froideur, deux qualités (ou défauts) qu'il est inaccoutumé de rencontrer quand il s'agit de disserter sur la femme.

Et, pour bien situer immédiatement la perspective de cette communication, disons que le problème fondamental qui préoccupe l'économiste lorsqu'il doit discuter de la participation féminine au marché du travail, ce n'est pas l'émancipation ou la promotion de la femme. D'ailleurs, il faut bien le dire, le degré d'indépendance et le statut social des femmes est loin d'être directement fonction de la

---

\* Ce texte est substantiellement le même que celui présenté lors du Congrès. On y a cependant ajouté certaines explications et la source des affirmations qui y étaient faites.

proportion des femmes économiquement actives. Au Royaume-Uni et en Suède où la proportion de la population est sensiblement la même, les femmes représentent respectivement 48% et 38% de la main-d'œuvre totale : il est difficile de conclure, à partir de cela, que la situation des femmes est meilleure au Royaume-Uni qu'en Suède<sup>1</sup>. Les problèmes qui préoccupent l'économiste dans le cas de la participation des femmes au marché du travail, comme dans les autres cas, c'est l'utilisation optimale de toutes les ressources économiques à la disposition d'une société parce qu'il prend pour postulat que c'est là le désir de la société. Il faut bien dire, cependant, que ce sont les membres d'une société qui décident de l'objet de l'utilisation optimale des ressources à leur disposition. L'économiste, comme économiste, se contente de suggérer les moyens les plus efficaces pour le réaliser ou encore de signaler les inconsistances dans les objectifs ou celles dans les moyens, lorsqu'il y a lieu. Ces inconsistances prennent naissance surtout lorsque les centres de décision sont multiples et non coordonnés.

Or, une des ressources principales de n'importe laquelle société, ce sont les gens. L'utilisation efficace de cette ressource est une condition préalable au meilleur développement technique et social. Comme l'exprimait l'économiste américain Theodore Schultz : « Laborers have become capitalist » dans le sens qu'ils ont acquis une connaissance et une habileté qui ont toutes deux une valeur économique<sup>2</sup>. Du point de vue de l'économiste, c'est là la raison essentielle pour laquelle on peut souhaiter la participation féminine sur le marché du travail. L'utilisation optimale des ressources féminines est une partie du problème plus général de l'utilisation optimale des ressources humaines. C'est à ce titre que la femme intéresse l'économiste.

<sup>1</sup> H. Holter, *La situation professionnelle des femmes en Scandinavie*, Revue Internationale du Travail, Vol. no 93, p. 428-447.

<sup>2</sup> Un rapport de la Ford Foundation: *Prospecting in Economics*, p. 9, 1967.

### A. OBSTACLES

Il existe plusieurs obstacles à la participation des femmes au marché du travail. Certains peuvent être éliminés en très peu de temps, d'autres à condition d'y mettre beaucoup de temps, d'autres enfin dépendent de mécanismes inévitables et sont inéluctables.

Un des obstacles à la participation des femmes au marché du travail, (obstacle qui se situe au-delà des frontières de l'économique mais qu'il est utile de noter en passant) c'est les traditions de la société dans laquelle on vit. Une société peut avoir une attitude positive ou négative à l'égard de la présence de la femme, surtout de la femme mariée, \* sur le marché du travail. A cet égard les résistances des institutions qui supportent habituellement le statu quo, l'école, l'église et la famille sont importantes. Et la résistance de cette dernière est peut-être la plus importante.

On peut regretter que, à cause de cela, la participation des femmes aux activités économiques ne soit pas aussi considérable que celle des hommes. Mais, il faut bien réaliser que la disparition de ces résistances ne peut se faire sans difficulté. En Russie, par exemple, où le taux de participation des femmes au marché du travail a déjà été l'égal de celui des hommes, c'est la société entière qu'il a fallu mobiliser. Non seulement a-t-on dû refaire les institutions économiques et sociales, mais on y a refait également les attitudes et l'esprit des gens. Malgré cela, l'élément qui a le plus favorisé ce haut niveau de participation fut un élément coercitif : la mobilisation

---

\* Il sera souvent fait allusion à la femme mariée dans ce texte sur le travail féminin. La raison en est simple: étant donné le taux élevé d'emploi des femmes célibataires de tous âges dans presque tous les pays industrialisés,<sup>3</sup> l'augmentation des effectifs de main-d'oeuvre féminine ne peut se faire surtout qu'à partir d'une plus grande participation des femmes mariées au marché du travail.

<sup>3</sup> F. Bruntz, *l'emploi des femmes à temps partiel dans les pays industrialisés*, Revue Internationale du Travail, Vol. no 86, p. 476.

des femmes pour le travail<sup>4</sup>. Si la réalisation de la parité dans le taux de participation féminine et masculine aux activités économiques exigeait cela de nous, je crois bien que nous serions portés à corriger vers le bas l'objectif recherché.

Cependant, même si la parité absolue dans les taux de participation ne semble pas un objectif réalisable de façon normale, c'est-à-dire sans coercition de la part de l'Etat, cela n'implique pas qu'il faille se satisfaire des taux de participation qui existent présentement. Si en plus des obstacles de nature culturelle qu'on ne peut renverser qu'avec la force, il existe des obstacles de nature légale, on peut élever le taux de participation, en enlevant ces derniers. Cela devrait être relativement facile puisqu'on est habituellement en mesure de faire et défaire ses propres lois. Du même coup, s'ouvrirait la possibilité d'une meilleure utilisation des ressources féminines. Je dis bien, la *possibilité* car l'élimination des lois ou règlements discriminatoires à l'égard du travail féminin ne rendra pas nécessairement économiquement rentables les ressources féminines.

Car, au-delà des obstacles de nature culturelle ou de nature légale à la parité des taux de participation, il y a aussi des obstacles de nature économique. On peut en noter au moins trois catégories, soit du point de vue de la famille, du point de vue de l'entreprise et du point de vue de l'économie.

#### a — du point de vue de la famille

Tout d'abord, le revenu que la femme se procure en travaillant, surtout celui de la femme mariée (un élément important de la main-

<sup>4</sup> N.P. Dodge, « The most important circumstance underlying the high level of participation by women in the labor force has been the force-draft utilization of the Soviet Union » *Women in the Soviet Economy*, p. 2, John Hopkins Press, 1967.

on surabondance  
le point de vue  
à l'usage  
des ressources  
féminines  
il y a même  
des obstacles de nature  
économique

d'oeuvre féminine, puisqu'en 1961, au Canada, elle comptait pour 50% du total des femmes qui travaillaient) n'est pas un revenu net. Car des coûts additionnels sont impliqués par l'absence de la femme au foyer. Et ces coûts sont loin d'être négligeables. Il faut trouver de l'aide pour les travaux ménagers et le soin des enfants; pour alléger le fardeau de ces travaux ménagers, il faut se procurer un équipement dont le prix est élevé et l'entretien coûteux; souventes fois, pour sauver du temps, on achète des mets préparés à l'avance qui coûtent généralement plus chers (et sont généralement moins bons que ceux préparés à la maison); ou encore, il faut porter au travail des vêtements plus luxueux que ceux que l'on porte régulièrement à la maison; très souvent il faut assumer certains coûts de transport, etc. Notons enfin le fait que les services gratuitement fournis par la femme au foyer échappent à l'impôt, alors que ceux fournis à l'usine ou au bureau n'y échappent pas.

On ne peut ignorer ces coûts dans la discussion de la participation des femmes au marché du travail : l'allocation optimale des ressources, les ressources humaines autant que les autres, ne se fait pas selon le revenu brut mais selon le revenu net. De ce fait, même l'application intégrale du principe à travail égal salaire égal laisserait à la femme un revenu net inférieur à celui de l'homme. A cause de cela, l'incitation économique au travail demeurerait moindre pour la femme que pour l'homme. De la sorte, même en l'absence de toute discrimination de nature légale ou autre, on peut s'attendre que le taux de participation au travail soit plus bas pour les femmes que pour les hommes.

En fait, selon une estimation de Colin Clark, les seuls services ménagers, qui ne totalisent pas tous les services gratuits même dans les sociétés industrialisées, représentent une valeur égale à 44% du revenu national estimé à partir de la production donnant lieu à des échanges commerciaux. On peut considérer que la quasi totalité

de ces travaux sont effectués par des femmes. Cependant, pour le public, la femme au foyer « ne travaille pas ». Il s'ensuit que l'on tend à sous-estimer le niveau de vie des familles où la mère demeure au foyer par rapport au niveau de vie des familles où la femme travaille hors du foyer. Pour établir une comparaison valable, il faudrait dans le deuxième cas, déduire le prix des produits et services que la mère procure à la famille lorsqu'elle demeure au foyer. Et cela ne veut pas dire exclusivement lorsqu'elle fait le ménage et la cuisine; car il y a aussi l'éducation des enfants : ce sont là des bénéfices qu'il ne faut pas sous-estimer.

b <sup>2</sup> du point de vue de l'entreprise

[ En deuxième lieu, l'emploi de femmes impose habituellement à l'entreprise des coûts supplémentaires. Ces coûts sont le résultat de taux de roulement plus élevés, de taux d'absentéisme plus élevés<sup>5</sup> ou d'avantages spéciaux. Pour l'employeur privé, la femme est un travailleur privilégié dans la mesure où elle est protégée par des lois sociales, des lois du travail ou des règles de la convention collective qui lui sont particulières. Lorsque le coût d'application de ces privilèges lui incombe, la femme devient alors un travailleur plus onéreux, ce qui réduit, de ce fait, sa capacité de concurrencer le travailleur masculin. Du point de vue de l'entrepreneur, même si la production physique de la femme est alors la même que celle de l'homme, sa productivité nette i.e. la valeur de cette production physique, moins les coûts supplémentaires qu'on vient de mentionner, lui est quand même inférieure.] D'où, en conséquence de l'application des règles habituelles du marché, l'offre d'une rémunération moindre.

Aux raisons déjà mentionnées pour expliquer une productivité nette inférieure s'ajoute, dans le cas des femmes mariées, le fait

<sup>5</sup> Voir la Revue Internationale du Travail, Vol. no 86, p. 477.

qu'il a été démontré que le conflit entre la famille et le travail avait d'importantes conséquences sur la production des femmes<sup>6</sup> plus particulièrement sur la production de celles dont le travail n'est pas monotone mais exige un esprit créateur.

Il découle de cela que l'absence de parité entre les revenus des hommes et des femmes qui ont la même occupation peut n'être pas le fait d'une discrimination volontaire ou autre, mais la conséquence normale du jeu des mécanismes économiques.

En fait, si les travailleurs ne sont pas tous rémunérés de la même façon, ce n'est pas parce qu'ils sont célibataires ou mariés, de sexe masculin ou féminin, de grande taille ou de petite taille etc, c'est tout simplement que leur productivité nette dont ils n'ont pas totalement le contrôle, puisqu'elle dépend non seulement de leur talent et de l'utilisation qu'ils en font, mais aussi de l'équipement qu'on met à leur disposition et de la demande que l'on fait de leurs services, n'est pas la même.

On peut dire de plus qu'une des causes principales des différences entre la rémunération des hommes et celle des femmes repose dans le fait que les offres d'emploi pour les femmes sont relativement moins nombreuses que les demandes d'emploi. En corollaire, l'amointrissement des différences dans la rémunération résulte du rétrécissement qui a pris place dans certains secteurs entre l'offre et la demande. Point n'est besoin d'aller plus loin que de considérer le changement dans la situation économique des aides domestiques pour réaliser que ce facteur a joué un grand rôle. Quand le niveau de vie était moins élevé et que le travail domestique était l'emploi majeur des femmes qui désiraient travailler, le salaire des aides domestiques était bas. Maintenant, que la demande d'aides domestiques a augmenté à la suite d'augmentation du standard de vie et que

<sup>6</sup> Idem. p. 477.

d'autres alternatives se sont ouvertes au travail féminin, ces mêmes salaires ont augmenté<sup>7</sup>.

Les différences dans les gains sont donc beaucoup plus le reflet des différences dans la productivité nette que celui d'une discrimination.

« En fait, il existe souvent une inconsistance entre le jeu des mécanismes économiques et l'objectif souventes fois souhaité d'un salaire égal pour un travail égal : les lois économiques exigent seulement un salaire égal pour une productivité nette égale. Comme la productivité nette n'est pas exclusivement fonction de l'effort fourni ou du produit physique, il arrive que pour un même effort ou une même production physique, il soit nécessaire de ne pas accorder la même rémunération.

C'est là qu'on peut trouver une bonne partie de l'explication du fait que la rémunération des femmes soit inférieure à celle des hommes. En 1963, au Canada dans l'industrie manufacturière, les gains hebdomadaires moyens des femmes à salaire était de \$49.22 et ceux des hommes de \$89.86. Dans le cas des femmes et des hommes qui recevaient un traitement c'était respectivement \$64.07 et 128.50<sup>8</sup>. Ces chiffres d'ailleurs sont consistants avec le fait mentionné plus haut que la différence dans la productivité nette (mais non dans la production) des hommes et des femmes était plus marquée dans le cas de celles dont les occupations requièrent des qualifications plus élevées. Normalement, ce sont celles qui reçoivent des traitements plutôt que des salaires. Or, le rapport des traitements des hommes et des femmes est de deux alors que celui des salaires est de 1.8 et la différence absolue est de \$64.00 dans le premier cas et de \$40.00 dans le second.

<sup>7</sup> G. William, *Women and Work*, 1945, Nicholson and Watson Ltd. London.

<sup>8</sup> *La femme canadienne au travail*, p. 53, Ministère du Travail, 1967.

32  
c — du point de vue de la société

En troisième lieu, du point de vue de la société et de l'économie dans son ensemble, l'objectif de la parité dans les taux de participation des hommes et des femmes à l'effectif de main-d'oeuvre ou celui de l'égalité du salaire pour un travail égal pose de sérieux problèmes.

Tout d'abord, le conflit entre la famille et le travail affecte le taux de natalité. Des enquêtes ont établi que les femmes qui travaillent ne désirent pas plus de deux ou trois enfants. Un taux de natalité peu élevé pendant une certaine période peut causer ultérieurement une pénurie de travailleurs, préjudiciable à l'expansion économique.

En effet, il arrive souvent que, pour régler un problème immédiat — comme, par exemple, celui d'une pénurie de main-d'oeuvre, — on accepte de prendre des mesures susceptibles de causer d'autres problèmes, mais dans une période plus éloignée. Comme l'horizon économique des gens est généralement assez rapproché, on entretient alors continuellement la possibilité d'éclosion de problèmes dans une autre période.

En fait, on a noté en Russie où le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre est très élevé, mais pour des raisons bien particulières, comme on l'a vu, que le conflit entre la famille et le travail avait diminué le taux de natalité et augmenté le taux d'avortement<sup>9</sup>.

Ensuite, même si l'espérance de vie des femmes est généralement plus élevée que celle des hommes, la durée moyenne de leur vie économique est généralement plus courte. Cela se voit dans

<sup>9</sup> Idem, p. 2.

la différence de taux de participation des femmes et des hommes aux effectifs de la main-d'oeuvre. En 1964, au Canada ils étaient le suivant :

TABLEAU I

*Taux de participation des hommes et des femmes. Canada. 1964*

Age	Hommes	Femmes
20 à 24	93.3	51.7
25 à 44	98.2	31.8
45 à 64	92.7	32.0

Source : *La femme canadienne au travail*, p.18, tableau 6, Ministère du Travail, Ottawa.

Ce tableau est révélateur. En 1964, entre 25 et 65 ans, plus de 9 hommes sur 10 faisaient parti de la main-d'oeuvre active. Durant la même période de vie, pas beaucoup plus de 3 femmes sur 10 en faisaient partie.

De plus, les hommes demeurent sur le marché du travail plus longtemps que les femmes. Plus de 9 sur 10 y demeurent entre 20 et 65 ans. Dans le cas des femmes, la moitié, soit 5 sur 10, en font parti entre 20 et 25 ans. Seulement 3 sur 10 en font partie entre 25 et 65 ans par comparaison avec 9 hommes sur 10. En fait, entre 25 et 30 ans, un pourcentage élevé de femmes quittent temporairement leur emploi pour élever leurs enfants. De plus, un fort pourcentage de femmes travaillent à temps partiel. Selon une enquête aux Etats-Unis, menée en 1960, 33% de la population active féminine travaillait à temps partiel (c'est-à-dire moins de 35 heures par semaine) mais ne représentait que 15% du pourcentage total d'heures de travail de la main-d'oeuvre féminine. Au Canada, 20% des femmes qui travaillent le font à temps partiel.

S'il est vrai que la vie économique des femmes est plus courte que celle des hommes et si les investissements nécessaires pour les rendre utiles sur le marché du travail sont les mêmes que dans le cas des hommes, il s'ensuit qu'un même investissement n'a pas la même rentabilité selon qu'il est affecté aux hommes ou aux femmes. Il s'ensuit également que l'on ne peut pas dire qu'une plus grande participation des femmes au marché du travail est bonne dans n'importe laquelle circonstance.

En fait, du strict point de vue économique, il existe une proportion optimale d'hommes et de femmes dans la main-d'oeuvre active. Cette proportion n'est pas nécessairement 50/50 même si la proportion des hommes et des femmes dans un pays est de 50/50. Supposons qu'il n'y a pas de raison de croire que les talents sont distribués de façons différentes entre les hommes et les femmes et que la proportion des hommes et des femmes dans un pays est de 50/50. Peut-on conclure que, pour qu'il n'y ait pas de discrimination, les taux de participation devraient être les mêmes? Non, tout simplement parce que la productivité nette des femmes, même dans les circonstances idéales du plein développement de leur potentiel économique, sera moindre que celle des hommes à cause du temps plus court qu'elles affectent au travail. Pour cette raison, la productivité de la femme peut-être abaissée de 20%, 30% ou 40% : leur productivité de fait est inférieure à leur productivité théorique. Dans ces circonstances, la productivité nette des femmes étant inférieure à celle des hommes, on doit s'attendre à ce que la proportion optimale des hommes et des femmes au travail (c'est-à-dire celle pour laquelle les productivités marginales nettes des unes et des autres sont égales) soit plus favorable aux hommes qu'aux femmes. C'est donc dire que, à cause de la vie économique des femmes plus courte que celle des hommes (donc, de leur productivité nette plus faible) des mécanismes économiques font obstacle à la réalisation de la parité des salaires et des taux de participation.

*Pour quel  
pas de  
même  
moyenne  
elles participent  
de part  
c'est-à-dire  
ce sont les  
mêmes*

Bien entendu, si la société accepte d'investir autant dans un « capital humain » dont la durée économique est plus courte que celle d'un autre, l'entrepreneur privé, dans sa décision d'engager l'un ou l'autre, n'a pas à se préoccuper des « coûts sociaux » plus grands dans un cas que dans l'autre, parce qu'il n'a pas à les supporter. Si, pour son entreprise, la productivité nette est la même dans les deux cas, il lui est indifférent d'engager, au même prix, l'un plutôt que l'autre. Que la productivité nette, dans l'optique de la société, ne soit pas alors la même, cela ne le regarde pas.

Par contre, si la société elle, recherche l'utilisation optimale de ses ressources, elle doit se préoccuper de la différence dans les productivités nettes.

L'analyse qu'on vient de faire a par ailleurs des implications importantes sur le plan de l'utilisation des ressources éducatives à la disposition de la société. Par exemple, doit-on favoriser la parité dans l'accès des hommes et des femmes aux maisons d'enseignement supérieur? Même si le potentiel intellectuel des hommes et des femmes est le même, mais parce que la productivité qu'on attend des femmes est moindre que celle des hommes, pour la série de raisons mentionnées plus haut (perte de temps pendant la vie active, vie active plus courte, distraction familiales, etc.), il faut s'attendre à ce que la proportion des hommes dans ces institutions soit plus grande, puisque, du point de vue économique, lorsque les ressources pour fins d'éducation sont limitées, — ce qui est le cas la plupart du temps, — l'accès à ces institutions doit être permis en fonction des productivités nettes qu'on attend des étudiants et non en fonction de leur potentiel intellectuel. A la limite des admissions, la productivité nette qu'on attend sera la même dans le cas des hommes et des femmes, bien que, à la marge, la capacité intellectuelle des femmes sera supérieure à celle des hommes. Ce qui revient à dire que pour atteindre dans les institutions de haut savoir la proportion optimum

d'hommes et de femmes, il faudrait que le standard d'admission des femmes soit plus élevé que celui des hommes. De la sorte, on compenserait par un rendement personnel plus élevé la plus courte durée de la vie économique.

Même plus, comme conséquence de ce que nous avons indiqué plus haut, au sujet de l'influence des distractions familiales sur la productivité des femmes, on doit s'attendre à ce que la proportion des femmes dans les instituts de haut savoir soit de plus en plus faible au fur et à mesure qu'on s'élève dans la niveau d'éducation. On doit s'attendre aussi à ce que le petit nombre de femmes qui y ont accès aient relativement plus de succès que les hommes, parce que leur potentiel intellectuel moyen sera plus élevé que celui des hommes <sup>10</sup>.

Enfin, si le coût des services qu'on doit fournir pour remplacer la femme au foyer n'est pas assumé par la famille ou l'entrepreneur, c'est l'Etat qui devra le faire. Mais cela lui pose un problème, comme à la famille et à l'entrepreneur d'ailleurs lorsque ce sont eux qui supportent ce coût. En effet, l'Etat devra alors utiliser à cet effet des ressources qui pourraient être autrement utilisées. Il s'agit de savoir si les ressources ainsi diverties vers la consommation domestique augmenteront suffisamment la productivité du travail pour annuler l'effet négatif sur le taux de croissance économique qu'entraîne une telle diversion.

En somme, on doit toujours réaliser que des coûts additionnels s'imposent si l'on désire une plus forte participation des femmes au marché du travail. De cela découle que l'utilisation optimale des

---

<sup>10</sup> On trouvera à l'appendice A une présentation plus formelle de ces considérations de nature économique.

femmes n'implique pas nécessairement la parité dans les taux de participation <sup>11</sup>.

C'est ainsi qu'en plus des obstacles culturels et des obstacles légaux, il peut exister des obstacles de nature économique à la réalisation de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes et de l'égalité de l'accès des unes et des autres au marché du travail.

Tout cela ne veut pas nécessairement dire que les taux actuels de participation des femmes aux activités économiques hors du foyer sont suffisamment élevés. Cela veut dire seulement que l'allocation optimum des ressources à la disposition d'une société exige des disparités plus ou moins grandes entre les taux de participation et la rémunération des hommes et des femmes. Et cela durera tant et aussi longtemps que cette participation impliquera des coûts supplémentaires, que ces derniers soient supportés par la famille, l'entreprise ou la société.

## B. CONDITIONS FACILITANT LA PARTICIPATION

Jusqu'ici nous avons tenté de signaler que pour la femme (ou sa famille), l'entreprise et la société, il existait des coûts à l'activité féminine hors du foyer — coûts difficiles à éviter et qui peuvent expliquer la disparité dans les taux de participation et les revenus des hommes et des femmes. Mais il existe certaines conditions qui peuvent favoriser un rétrécissement de cette disparité. Pour la plupart, elles améliorent la productivité marginale nette des femmes relativement à celle des hommes.

<sup>11</sup> Evidemment, le gouvernement peut toujours forcer les choses par des réglementations et des sanctions: en Russie, par exemple, un entrepreneur qui refuse d'engager une femme enceinte ou une femme mariée est passible de travaux forcés (« Corrective Labor ») pour un maximum de six mois. (Voir plus haut *Women in the Soviet Economy*, p. 53 et suivantes.

Par exemple, l'augmentation dans le taux de participation féminine au cours des dernières années (au Canada, il est passé de 23.2% en 1950 à 29.6% en 1963)<sup>12</sup> peut s'expliquer partiellement par la réduction graduelle de la durée journalière ou hebdomadaire du travail et par l'augmentation des emplois à temps partiels<sup>13</sup>. Cela a rendu possible la participation de plus de femmes à l'activité économique en allongeant la durée de leur vie économique *relativement* à celle des hommes, augmentant du coup la productivité nette des investissements que la société a fait à leur sujet.

Ensuite, la pénurie de certaines catégories de main-d'oeuvre, subséquente au désir avoué des gouvernants de maintenir ou d'accélérer à court terme et à long terme le taux de croissance économique, en forçant vers le haut le coût de la main-d'oeuvre, a permis une appréciation de la productivité féminine; avec le résultat qu'il devenait rentable qu'un plus grand nombre de femmes s'intègrent à l'activité économique. Il est vrai que le même effet se faisait sentir aussi sur le taux de participation masculin. Il faut dire cependant qu'il est plus facile d'augmenter le taux de participation des femmes quand il se situe aux environs de 30% que celui des hommes quand il se situe aux environs de 80%.

Si les gouvernements et les partis politiques se sont récemment intéressés davantage à la femme au travail, c'est en bonne partie à

---

<sup>12</sup> *La femme canadienne au travail*, tableau 7, p. 19, Ministère du travail, Ottawa.

<sup>13</sup> Aux Etats-Unis le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 40% en 1950 à 1960, alors que le nombre d'emplois à plein temps a augmenté de 6%. La source principale des emplois à temps partiel demeure dans le secteur des services domestiques. A cela cependant il faut ajouter le travail d'enseignant, d'infirmière, de bibliothécaire, etc. Notons que la plupart des emplois à temps partiel se retrouve dans les catégories d'emplois où il existe une pénurie de travailleurs. Cela peut changer avec la conjoncture. La seule source permanente de travail à temps partiel se trouve dans les services où ce dernier est nécessité par les périodes de pointe quotidienne ou saisonnière. (Voir xxx Etude comparative de l'emploi à temps partiel, *Revue Internationale du Travail*, Vol. no 88, p. 423 et suivantes).

cause du manque de certaines catégories de main-d'oeuvre. Cela n'est que la répétition de ce qui s'est passé dans beaucoup de pays alors que la guerre avait affecté la structure d'âge et de sexe de la population de sorte que les femmes constituaient la réserve la plus importante de main-d'oeuvre<sup>14, 15, 16</sup>. Le plein emploi et le sur-emploi ne laissent pas à l'employeur le loisir de choisir entre les hommes et les femmes autant qu'en période de chômage. C'est dans une bonne mesure, la pénurie relative des techniciens ou des professionnels qui explique présentement dans beaucoup de pays la moindre discrimination à leur égard.

En troisième lieu, les changements structurels dans l'économie ont favorisé le développement des industries de service par rapport aux industries productrices. Cela a facilité l'augmentation du taux de participation des femmes, puisque les premières (transport, commerce, finance, service d'utilité publique, santé, éducation) utilisent une proportion plus élevée de femmes que les dernières.

Enfin, de façon peut-être plus fondamentale, l'élévation régulière du niveau de vie, le nombre moindre d'enfants et une instruction plus poussée donnent à la femme la possibilité de choisir entre la vie au foyer et un emploi rémunéré parce que les chances deviennent alors plus grandes pour un plus grand nombre d'entre elles d'atteindre à l'extérieur du foyer une productivité nette supérieure à celle qu'elles ont au foyer.

---

<sup>14</sup> M. Srnska, *L'emploi des femmes dans la république socialiste Tchécoslovaque*, Revue Internationale du Travail.

<sup>15</sup> N. T. Dodge, *Women in the Soviet Economy*, p. 5 et suivantes.

<sup>16</sup> Dans les hôpitaux britanniques, c'est la pénurie de personnel qualifié qui a nécessité un retour aux travailleuses à temps partiel. A. Herves, *Les travailleuses à temps partiel aux Etats-Unis*, Revue Internationale du Travail, Vol. no 86, p. 499.

### Conclusion

Du point de vue économique, parce que la productivité nette de la femme au cours de sa vie n'est pas, pour des raisons difficiles à éliminer, aussi élevée que celle de l'homme, il s'ensuit qu'il est difficile de s'attendre à ce que sa participation à l'activité économique soit dans l'ensemble aussi grande et aussi rémunératrice que celle des hommes.

Parce que cette productivité peut varier en fonction de la conjoncture économique, il arrive également qu'on doit s'attendre à des fluctuations dans le taux de participation des femmes à l'activité économique.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

REPORT OF THE

COMMISSIONERS

## APPENDICE I

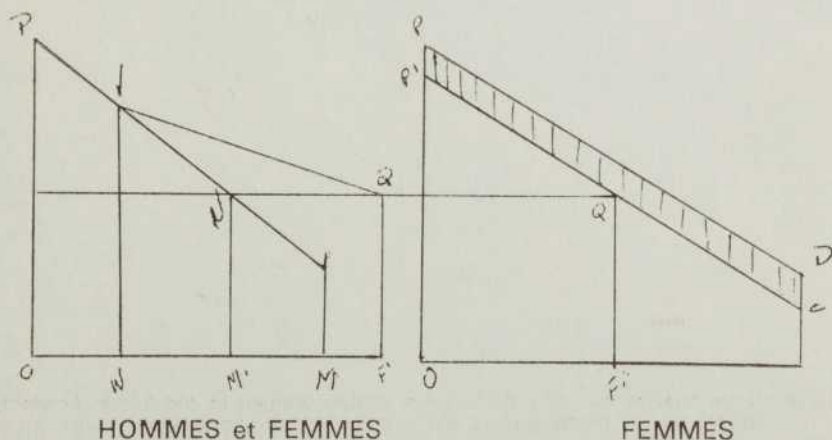
*Proportion optimum d'hommes et de femmes dans les écoles spécialisées*

Une fois acquis le degré d'éducation minimum qu'une société veut accorder à tous ses membres, quelle est la proportion optimum d'hommes et de femmes qui devraient recevoir un entraînement supplémentaire?

*Du strict point de vue économique*, cette proportion devrait être basée sur la productivité attendue des uns et des autres.

Si le potentiel académique des hommes et des femmes est le même, la productivité attendue des femmes sera néanmoins plus basse en moyenne que celle des hommes pour toute une série de raisons déjà mentionnées plus haut. C'est pourquoi la productivité qu'on attend d'elles est plus basse comme l'indique la partie hachurée du graphique ci-bas.

## GRAPHIQUE I

*Proportion optimum des hommes et des femmes dans les Institutions spécialisées*

Selon ce graphique, on devrait admettre les hommes dans les institutions spécialisées jusqu'à ce qu'ils atteignent le nombre OW, et cela avant même qu'une seule femme soit admise. A partir de ce nombre, les hommes et les femmes continueraient d'être admis sur la base de leur productivité nette jusqu'à ce que toutes les places soient remplies. Au point OF<sup>1</sup>, la productivité attendue du dernier homme (M'N) et de la dernière femme (F'Q) devrait être égale. Bien que la capacité intellectuelle de la dernière femme sera alors plus élevée que celle du dernier homme. Les productivités attendues de l'une et de l'autre seront égales.

---

Source: Cette analyse est tirée du volume intitulé *Women in the Soviet Economy* de Norton T. Dodge publié par les Presses de John Hopkins aux pages 116 et 117.

## LE TRAVAIL FÉMININ - TÉMOIGNAGES

5

Kathleen Francoeur  
Yolande Boissinot  
Louise Marcil  
Dorothy Pertuiset

Charles Lebrun  
Jacques Villeneuve  
Claude Duhamel  
Jean Sirois

KATHLEEN FRANCOEUR

Ministère de l'Éducation

Il me fait grand plaisir de  
participer à cette Table

Ronde à titre de membre de la main-d'oeuvre. C'est un titre dont une femme a rarement l'avantage de se glorifier publiquement.

L'Université Laval, et en particulier, le Département des Relations Industrielles, a posé un geste assez hardi en choisissant comme thème de son 22e Congrès annuel : Le travail féminin. De telles manifestations d'intérêt de la part d'institutions ou de groupements à caractère « masculin » sont rares au Québec. Ce congrès est probablement un prélude.

Si j'étais plus réaliste, je devrais me réjouir de ces initiatives. Je ne le peux pas. Je trouve humiliant comme femme de faire l'objet de tant d'études, d'analyses, de rétrospectives et de prospectives. En d'autres termes, d'être considérée comme une sorte de phénomène qui pose des problèmes!

Pourquoi faut-il tant de séances d'étude, de commissions d'enquête sur le statut ou la condition de la femme? Pourquoi une Décla-

ration des droits de l'Homme ne suffirait-elle pas? Pourquoi faut-il par surcroît une déclaration des droits de la femme?

Mais, c'est sans doute la manifestation d'un malaise social. Guy Rocher écrivait dans « Images de la femme dans la société », recueil d'articles parus dans la Revue internationale de sciences sociales, Vol. XIV, no 1, 1962 :

« Le statut de la femme constitue l'un des points névralgiques dans la transition d'une société traditionnelle à une société industrielle moderne. Ce passage suppose une profonde modification à la fois des catégories mentales à travers laquelle est perçue la femme et des normes ethniques selon lesquelles elle est jugée. »

Nous vivons ce phénomène depuis des années au Québec. Nous en prenons conscience comme collectivité depuis peu de temps.

Je tenterai de répondre aux trois questions qui sont soumises aux panelistes en m'inspirant de mon expérience personnelle et de celle de jeunes femmes rencontrées dans mon milieu de travail.

Q-1.— La femme s'intègre-t-elle avec difficulté au monde du travail? s'adapte-t-elle facilement?

On a rapporté hier des statistiques de la main d'oeuvre féminine. Je me permet de rappeler certaines données :

Il y a plus de 2 millions de femmes au travail, soit 33% du total de la main-d'oeuvre; 52.5% de ces femmes sont mariées, 38.3% sont célibataires.

Elles représentent :

- 60.4% des effectifs des services sociaux, commerciaux, personnels;
- 47.7% des effectifs dans le secteur finance, assurance, immeuble;
- 32.8% des effectifs dans le secteur commerce;
- 22.7% des effectifs dans l'administration publique et la défense;
- 22.0% des effectifs dans le secteur de la fabrication;

Voici des faits. Les femmes sont présentes dans le monde du travail. La question n'est pas de savoir si elles s'intègrent, mais si elles s'intègrent harmonieusement.

a) Accessibilité des emplois :

Certains emplois sont traditionnellement accessibles aux femmes dans les bureaux, les services et la récréation, dans les communications, de même, l'exercice de certaines professions, l'enseignement, le soin des malades, le service social. De nouveaux débouchés s'offrent chaque jour. La femme ne rencontre pas trop de problèmes à condition d'être disponible à temps complet et de ne pas ambitionner un poste clef ou un poste de direction.

Pour ces postes, la préférence va nettement aux hommes. Pourquoi? Serait-ce que l'employeur — masculin — trouve plus facile de traiter avec du connu? Pourtant . . . On semble craindre généralement une réaction négative de la part des subalternes et du public. On a l'impression qu'une fonction ou un secteur d'activités sera dévalorisé si la responsabilité en est confiée à une femme.

Nous ne sommes toutefois pas étrangères à cette préférence. Nous nous portons rarement candidates à un poste de commande à moins qu'il ne soit spécifiquement fait mention que le poste est ou-

vert aux femmes. Nous avons besoin d'être convaincues que nous sommes capables d'exercer la fonction et que nous serons acceptées.

Il faut reconnaître que nous sommes aussi victimes des schèmes établis, que nous avons aussi été modelées par la tradition. Bien qu'il soit acquis qu'une jeune fille aujourd'hui doive travailler, il n'est pas acquis dans nos moeurs qu'elle puisse envisager une carrière, qu'elle ait le droit de demeurer célibataire, qu'elle ait le droit de travailler tout en étant mariée.

b) Intégration et adaptation :

Pour les femmes comme pour les hommes, l'entrée sur le marché du travail demande une adaptation à un milieu social et à un rythme de travail.

Des observations recueillies parmi le personnel de bureau indiquent que l'adaptation au milieu social est plus difficile. On reconnaîtra qu'il y a peu d'intimité dans une salle qui réunit 40, 100, 200 sténos-dactylos.

Il semble aussi que la ponctualité et l'assiduité sont liées à la nature du travail. Les employées sont d'autant moins assidues et ponctuelles que moins intéressées. Elles veulent être collaboratrices, voir où aboutit leur travail et non pas être de simples machines à écrire ou à classer.

L'intégration dans les cadres ou les fonctions de gérance requiert beaucoup de souplesse et *l'acceptation de responsabilités* : il faut apprendre à combiner les éléments du rôle dit « féminin » et le rôle de direction qu'on dit un rôle masculin. Rester femme . . . . selon les prescriptions de la culture . . . et être chef, voilà un problème. La difficulté soulignée par des femmes qui occupent de tels postes, c'est de commander sans avoir l'air de commander.

En règle générale, on s'accorde à dire que pour être admises à une fonction de direction ou à l'exercice d'une profession « masculine » et y être acceptées ensuite, les femmes doivent être plus qualifiées et faire davantage leurs preuves.

Q-2.— Quels problèmes pose, pour la femme mariée, l'intégration au marché du travail?

Je n'émettrais que quelques brèves observations sur ce sujet. Des voix plus autorisées que la mienne en traiteront plus longuement.

À mon avis, la femme mariée au travail doit résoudre des conflits personnels qui tiennent de la conception qu'elle se fait de sa personne, de ses capacités, des activités qui lui permettront de s'épanouir pleinement et du rôle que la société lui assigne.

Elle doit également faire face à des attitudes ambivalentes de la part de la société qui, d'une part, la sollicite à entrer dans le monde du travail et, d'autre part, lui reproche de sortir du foyer. Il peut survenir aussi des conflits dans le foyer si, par hasard, son travail commande un salaire et un prestige supérieurs à celui du mari. Il m'apparaît toutefois qu'il faut distinguer les femmes qui ont choisi de travailler de celles qui le font par contrainte ou obligation, ou mieux, celles qui acceptent le travail de celles qui le subissent. Les premières semblent surmonter plus facilement les difficultés psychologiques et matérielles que suppose l'accomplissement de « trois » rôles : celui de travailleuse, celui d'épouse, celui de mère.

Q-3.— « La participation de la femme au monde du travail est-elle nécessaire? Doit-on la faciliter? Pour quelles raisons? »

Dans l'avant-dernière version du projet de « Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes » qui sera

soumis à l'assemblée générale des Nations Unies en septembre prochain, j'ai été heureuse de lire ce qui suit (extraits du préambule):

« Considérant que la discrimination qui s'exerce contre les femmes est incompatible avec la dignité de la femme *en tant qu'être humain* et avec le bien-être de la famille et celui de la société, et empêche les femmes de participer à la vie politique, sociale, *économique* et culturelle de leur pays à égalité avec les hommes et *de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités;*

Convaincus que le complet développement d'un pays demande la participation maximale des femmes dans tous les domaines » . . .

Le problème de la participation de la femme au monde du travail dépasse la stricte notion d'économique. Si on s'en tient à la loi de l'offre et de la demande, si le droit au travail qui semble la base de notre civilisation ne nous est pas reconnu, nous demeurons plus vulnérables que l'homme aux fluctuations du marché du travail ou aux crises économiques. On fait appel à nous quand le besoin s'en fait sentir, on nous congédie quand les emplois se raréfient (Réf. B. Friedan et E. Sullerot).

Il reste que, néanmoins, la société n'a pas le droit de se priver du concours d'intelligences et de compétences sur le simple prétexte qu'elles sont étiquetées « sexe féminin » pas plus qu'elle n'a le droit de laisser polluer les eaux ou gaspiller ses richesses minières et ses ressources hydrauliques.

Le problème du recrutement et de l'utilisation des talents devient déjà, et sera partout demain, un véritable problème socio-économique. Parce qu'on remet en cause les heures de travail, les définitions relatives du travail et du loisir, les heures réelles d'efficacité par rapport aux heures totales de travail; parce que l'évolution de la technologie nous conduit vers un rôle grandissant des « concepteurs »,

le concepteur étant l'homme clef de demain, une société qui, comme le Québec, dispose de si peu de gens formés, peut-elle se payer le luxe d'ignorer la présence d'un potentiel cadre et de laisser se perpétuer des attitudes et des conditions qui la privent de personnes dont elle a besoin aujourd'hui et dont elle aura absolument besoin demain.

N'y aurait-il pas lieu de repenser le problème au-delà des sexes, de se fixer des objectifs concrets autour de problèmes qui ne se ramènent pas à une question d'hommes ou de femmes mais à des besoins précis de la société.

Je voudrais en terminant formuler quelques suggestions en rapport avec le problème du recrutement de la main-d'oeuvre féminine.

### L'orientation

Tout en étant conscient de l'évolution constante des fonctions de travail, il serait important que le choix des cours ou des carrières soit fait dans une perspective à long terme. Il est urgent, en particulier, que les jeunes filles se défassent de cette attitude qui leur fait envisager la participation au monde du travail comme une activité qu'elles exerceront « en attendant ».

### Le temps partiel

Aujourd'hui, le travail à temps complet se définit généralement par la semaine de 5 jours ou de 35 à 40 heures. Il y a vingt ans, une telle formule aurait correspondu à du temps partiel.

Le temps partiel se traduit aujourd'hui par diverses formules, soit, la journée plus courte, la semaine réduite, l'emploi saisonnier ou régulier.

Nous devrions réfléchir sérieusement à un certain nombre de questions en considération de l'emploi de la femme mariée. Par exemple, que sera demain le travail à temps partiel? Que connaît-on des heures réelles d'efficacité au travail? Certains travaux ne pourraient-ils pas être effectués aussi efficacement à la maison qu'au bureau?

### Le recyclage

Il devient de plus en plus urgent d'organiser des cours ou des activités qui permettront aux femmes absentes temporairement du marché du travail de se tenir à jour ou de se recycler.

### Les garderies d'enfants

La mise en place d'un réseau de garderies ou de foyers représente une mesure facilitant le recrutement des femmes mariées pour le marché du travail.

Je cite, en guise de commentaire, un extrait du Rapport d'une consultation effectuée par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine à Ottawa :

« On n'arrivera jamais nulle part avec ce problème tant que nos conflits d'attitudes envers la mère au travail ne seront pas résolus ».

### Conclusion

Pouvons-nous trouver dans la tradition les réponses à nos problèmes? A mon avis, non. Il est urgent de penser en termes nouveaux la participation à titre égal des femmes et des hommes à l'évolution de la société.

Point n'est besoin d'attendre les rapports de commissions d'enquête pour agir chacun dans notre milieu.

YOLANDE BOISSINOT

Service Familial de Québec.

L'HOMME et la femme d'aujourd'hui s'interrogent fortement sur leur rôle respectif, mais il me semble que l'un et l'autre s'interrogent surtout sur le rôle de la femme, et cela sous un angle nouveau, du moins dans notre société canadienne-française. En effet, on a parlé pendant longtemps du rôle de la femme au foyer, de sa place dans la famille, on parle maintenant de plus en plus du rôle de la femme dans la société; de sa place dans la vie familiale sans doute, mais aussi de sa place dans la vie politique, dans la vie artistique, dans le monde du travail.

Ce congrès est une manifestation sans équivoque de l'intérêt que porte le Département des Relations Industrielles de l'Université Laval au travail féminin. Les conférences, les commentaires et les discussions qui ont précédé ce panel en ont fait ressortir les avantages et les inconvénients, selon l'optique de chacun, selon sa discipline professionnelle, et j'ai presque envie de dire, selon ses préjugés aussi.

Je dois vous apporter ici, selon le vœu même des organisateurs de ce congrès, le témoignage d'une femme au travail. Je vous avoue que ce n'est qu'après avoir rencontré quelques-uns de ces organisateurs que j'ai vraiment été motivée à livrer mes impressions et mes opinions. Mi-sérieux, mi-badins, ou plutôt se livrant partiellement eux-mêmes et représentant partiellement les points de vue de notre milieu, ces dignes représentants de la gent masculine ont vraiment stimulé mon désir de vous livrer un peu ma propre expérience.

C'est dans le domaine clérical, comme sténo-secrétaire plus précisément, que j'ai fait mes premières armes au travail. Mon père, un ancien instituteur devenu employé civil, m'avait dit : « Je n'ai pas de fortune à te laisser. Et puis, les jeunes filles d'aujourd'hui ne sont pas toutes sûres de se marier (Il était clairvoyant!). Ce n'est pas à quarante ans qu'il faut préparer son avenir ». Je vous avoue que j'avais quelque résistance pour le travail hors du foyer. Au juste, pourquoi? Je me le demande un peu. Cependant, en creusant dans mes souvenirs, je me rends compte que j'étais marquée par la mentalité d'alors qui entretenait toute une mystique de la femme au foyer (Je me rappelle cette brochure de M. l'abbé Albert Tessier : *Femme de maison déparpillée*, qui faisait partie de nos prix de fin d'année). Et puis les carrières féminines populaires à l'époque, celles d'institutrice et d'infirmière, ne me plaisaient pas.

Quoi qu'il en soit, ma vie de sténo-secrétaire ne m'a pas déplu et elle m'a été fort utile par la suite. Un jour, l'un de mes employeurs, peu menacé par l'émancipation de la femme, m'incita à m'orienter vers le service social, et donc à poursuivre mes études.

A vrai dire, mes déboires n'ont pas été grands dans la pratique professionnelle, bien que j'aie nettement l'impression qu'il m'ait fallu lutter pour réussir, je ne veux pas dire parvenir, mais « réaliser » et me réaliser. Cette lutte, sans doute, elle s'impose à tous. S'y ajoutaient, en ce qui me concerne, deux éléments : d'une part, la jeunesse de la profession et, d'autre part, le fait d'être femme.

En 1954, les premiers membres d'une corporation de service social rural (des leaders de mouvements sociaux officiellement et officieusement connus) m'offrirent de diriger cet organisme. J'avais été prévenue qu'ils n'avaient point trouvé d'homme. Il ne m'est pas possible d'affirmer qu'ils n'ont pas regretté leur choix, mais je puis vous affirmer que le défi méritait d'être relevé. Ma satisfaction fut grande de travailler avec eux et avec les gens de leur milieu.

Je devins par la suite « conseiller technique » au gouvernement provincial, un titre qui, alors, pour moi comme pour bien d'autres, m'a permis d'exercer les fonctions les plus variées, d'assumer les responsabilités les plus « élastiques ». C'est sûrement dans le fonctionnarisme que la femme québécoise a le moins trouvé sa place. Je n'en veux pour preuve que cette publicité non dissimulée qui accompagne la nomination de toute femme à un poste de quelque importance. Dans la fonction publique, probablement à cause du grand nombre d'employés masculins, la femme ressent peut-être plus qu'ailleurs la ségrégation. Oh! c'est subtil, vous savez : la femme doit y faire davantage ses preuves, son autorité y est plus contestée, sa promotion plus ardue.

Me voilà maintenant directrice d'une agence urbaine de service social, qui compte près d'une centaine de personnes :

des travailleurs sociaux,	8 hommes, 12 femmes dont 8 sont mariées;
des aides sociaux,	6 hommes, 16 femmes dont 5 sont mariées;
des étudiants en	
service social,	5 hommes, 4 femmes dont 1 est mariée;
des auxiliaires familiales,	14 femmes;
des agents de bureau,	2 hommes, 19 femmes dont 1 est mariée.

Avec ces dernières surtout, j'ai voulu échanger sur un certain nombre de questions que pose le travail hors du foyer. Toutes, à quelques exceptions près, affirment avoir librement choisi de travailler à l'extérieur; cependant, la majorité des sténographes et commis de bureau avouent que ce sont des raisons économiques qui les ont empêchées d'étudier plus longtemps et de s'orienter vers une autre carrière.

Comment réagissent les maris vis-à-vis le travail de leur femme ? A cela, une aide sociale répond : « Il ne s'y oppose pas, pourvu que

le travail soit terminé quand j'entre à la maison ». Une travailleuse sociale dit : « Pourvu que les enfants n'en souffrent pas, il est d'accord. Il a constaté que je me suis rétablie, au point de vue équilibre, depuis que j'ai repris le travail. Je suis redevenue moi-même. Il a donc l'impression de m'avoir retrouvée ». Une autre travailleuse sociale ajoute : « Au début, mon mari était plus conservateur. A ce moment, le travail de l'épouse à l'extérieur était mal considéré par la société. Il était sensible à l'opinion des gens. Aujourd'hui, il n'en fait aucune différence ». Une aide sociale dit : « Mon époux considère mon travail comme un caprice, espérant que ce caprice passe un jour. Cela est dû à son éducation familiale; il a toujours vu sa mère vaquer aux soins de la maison. Dans la famille de mon mari, je suis donc une bru excentrique. »

Le fait d'avoir des enfants, ai-je demandé aux femmes mariées, est-il un handicap dans votre travail ?

Le problème, répondent-elles, se présente très différemment si les enfants sont d'âge scolaire : à cet âge, ils ont de moins en moins besoin d'une présence assidue. En général, j'ai remarqué qu'à peu près toutes les mères n'évitent pas facilement de se sentir coupables, dès qu'un enfant accuse quelque difficulté. Et la société a tendance à développer cette culpabilité. Une aide sociale souligne le fait suivant : « Ma fillette présentait une certaine mésadaptation à la classe, par suite d'un changement d'institution, de groupe, de méthode de travail. L'institutrice a tout de suite attribué la difficulté au fait que je travaillais à l'extérieur ».

Avez-vous la conviction que votre condition de femme puisse être un obstacle à une promotion, à l'ascension à un poste d'autorité ? A cette question, une réponse unanime a été apportée : à compétence égale, c'est l'homme qui est choisi, à peu près partout.

Les hommes acceptent-ils aisément de travailler sous la responsabilité d'une femme ? Ici, les femmes répondent non, se basant sur ce qu'elles ont entendu dire. Par ailleurs, les femmes qui sont elles-mêmes en autorité ne se plaignent pas de l'attitude des hommes à leur égard.

Aux hommes et aux femmes, j'ai demandé : croyez-vous que la femme puisse accomplir une fonction dans les cadres supérieurs avec autant d'efficacité que l'homme ? A cela, les femmes répondent oui, si la carrière lui convient, ajoutant qu'elle réussira davantage si elle joint la féminité, au plein sens du mot, à la compétence. Elles soulignent que le succès repose beaucoup plus sur l'équilibre de la personnalité que sur la nature du sexe.

Les hommes aussi répondent oui, tout en reconnaissant qu'ils éprouvent d'abord de la résistance à accepter ce fait.

A partir de ces opinions et en faisant appel à mes propres constatations, je vois au moins trois raisons principales qui motivent le travail professionnel féminin :

1. — La première, c'est que plusieurs femmes travaillent en vue de s'assurer un revenu indispensable soit pour elles-mêmes, soit pour leur foyer;
2. — La deuxième, c'est que la femme, célibataire ou mariée, se rend compte de plus en plus que le travail professionnel est pour elle source d'épanouissement et d'enrichissement; elle l'accepte d'autant mieux que la société lui permet un travail humanisant et lui assure des conditions matérielles satisfaisantes;
3. — La troisième, c'est enfin que l'évolution générale de la société rend plus faciles, plus rapides, plus routinières les tâches do-

mestiques et invite, de ce fait, la femme à remplir le ou les rôles qui lui conviennent à l'extérieur du foyer.

Les réflexions que suscite ce congrès et celles que favorisera l'importante commission sur « le statut de la femme » me paraissent d'une extrême importance.

Paul-Henry Chombart de Lauwne, dans l'introduction à l'ouvrage « *La femme dans la société* », écrit ceci : « A travers les images des rôles de la femme c'est, en fait, la conception de la société future qui est en cause. C'est bien à ce problème que nous pensons lorsque nous nous attachons à la conscience de l'évolution des rôles et à la vision de la femme dans l'avenir. Pour ce faire, il faut construire un monde nouveau où la femme puisse prendre une place compatible non seulement avec l'image que l'on a de son rôle, mais avec une conception nouvelle de la famille, du couple, de l'éducation, de l'organisation, du travail, de la fonction du pouvoir politique, de la religion, de l'art, de l'évolution de l'humanité. »

LOUISE MARCIL

C.I.C.

— I —

L'ENSEIGNEMENT est considéré comme la carrière féminine par excellence, et ce historiquement, particulièrement au Québec. Selon les statistiques du Ministère de l'Éducation (1964-65) environ 75% des enseignants seraient des femmes dont les 3/4 enseignent à l'élémentaire.

25% du personnel enseignant est composé d'hommes dont les 3/4 enseignent au secondaire.

La qualification d'environ 60% des enseignants masculins dépasse 15 années de scolarité. Les femmes mariées représentent 20% du personnel enseignant et 26% du personnel enseignant féminin.

N. B. *Ces données proviennent des institutions catholiques et excluent le personnel de cadre (principaux, assistants, etc.)*

— II —

Les conventions collectives touchant le travail des enseignants ne font pas tellement de distinctions entre l'enseignante et l'enseignant au plan des conditions de travail. Cependant, il y a des différences entre les conditions de travail à l'élémentaire et celles du secondaire ce qui affecte indirectement les femmes enseignant à l'élémentaire.

— III —

La parité de salaire est reconnue en principe par tous les enseignants. Le Bill 25 a changé la situation dans le sens d'une reconnaissance provinciale. En référant aux dernières négociations, la parité de salaire, tout en étant reconnue en principe, posait des difficultés d'application, en général, les femmes se montraient plus exigeantes sur le rythme du rattrapage.

Les discussions portaient surtout sur le plan de rattrapage, présent dans la presque totalité des conventions collectives et le critère était la « valeur de production » égale, pour hommes et femmes.

Les arguments à l'encontre de certains taux de rattrapage reflétaient parfois des oppositions de fond :

- les femmes ne participent pas tellement . . .
- le perfectionnement est plus ou moins marqué ou nécessaire
- les femmes se « contentent » de salaires moins élevés et alors la parité leur donnerait une « rente », c'est-à-dire un salaire au-delà des désirs exprimés et des besoins réels.

Cependant, dans l'ensemble, les oppositions portaient davantage sur les modalités d'application d'un plan de parité, compte tenu de facteurs d'ordre économique, tels que :

- la masse salariale à « diviser »
- la nécessité d'une augmentation minimum pour tous en relation avec l'augmentation du coût de la vie
- la présence de bénéficiaires marginaux.

En ce qui concerne les conditions de travail et les traitements, un des arguments majeurs insistait sur le fait que l'institutrice présente une « instabilité », une présence de plus courte durée dans la carrière et cette conception d'une occupation « temporaire » crée des différences de rendement.

A long terme cependant, il semble bien que la motivation de la jeune institutrice célibataire soit marquée et orientée par le statut de la femme mariée dans l'enseignement. N'est-il pas question d'un cycle à deux phases de la main-d'œuvre féminine?

#### — IV —

Les femmes mariées dans l'enseignement se plaignent :

1. de la réticence des enseignants masculins et parfois des institutrices célibataires.

2. de la conception de la société qui les considère un peu « anormales » ou comme cherchant à fuir des problèmes familiaux.
3. des méfiances et/ou des reproches liés au fait qu'elles assument deux activités (ménagère et professionnelle).
4. de la discrimination en relation avec les postes de direction.

les femmes mariées dans l'enseignement reconnaissent :

1. qu'on les préfère parfois aux enseignantes célibataires pour l'enseignement aux niveaux des premières années à l'élémentaire (connaissance plus intime de la psychologie de l'enfant)
2. que leur situation s'est améliorée avec la disparition de la « démission automatique » si une institutrice se mariait ou était mariée.

les femmes mariées dans l'enseignement allèguent :

1. la recherche d'un meilleur revenu ; pour faciliter des études avancées à leurs enfants, etc.
2. l'épanouissement dans une profession qu'elles aiment
3. l'évolution du rôle de ménagère
4. la pénurie de personnel enseignant
5. la liberté du couple de décider du retour au travail.

les femmes mariées réclament :

1. des salaires convenables compensant les coûts encourus pour un travail hors du foyer
2. la sécurité d'emploi
3. des congés de maternité.

les femmes mariées souhaitent :

1. des services de prestations médicales
2. des garderies d'état (l'état doit aider les travailleuses : l'OIT énonce le principe de services facilitant la tâche de la femme mariée au travail. L'OIT affirme que ces services devraient être assurés par des organismes publics et privés.
3. la mise en branle de structures de travail à temps partiel — ce qui limiterait la partie négative de l'absentéisme et permettrait une vie plus harmonieuse.

— V —

La discrimination, en relation des postes de direction, ou d'autorité est difficile à cerner. Il serait intéressant de connaître le nombre de femmes coordinatrices de matière, directrices, assistantes, etc. . . . Il est évident que les femmes sont minoritaires à ces niveaux; il est difficile de cerner dans quelle mesure cela relève de la mentalité générale s'opposant ou craignant « la femme en autorité », ou, de l'attitude même des femmes, craignant ou refusant de poser leur candidature. Il semble que les deux facteurs interviennent.

— VI —

La participation active des femmes dans la vie syndicale et professionnelle est plutôt exceptionnelle dans les milieux où les enseignants sont nombreux et actifs.

Beaucoup d'exemples : peu de présidentes d'organismes, rares négociatrices, peu d'interventionnistes, etc.

Il y a tout un travail d'éducation à faire pour enrayer certains individualismes, certains préjugés (exemple : la femme « intellectuelle ») etc.

## — VII —

## Souhaits . . .

1. qu'une formation et une information véritables soient données aux normaliennes en regard de la vie professionnelle.
2. que les écoles normales de filles ne soient pas exclusivement des institutions privées.
3. que le service d'éducation permanente élabore des cours accessibles de « préparation au 2<sup>e</sup> cycle de travail » des femmes — particulièrement, dans le domaine exigeant de la psycho-pédagogie.
4. que l'on améliore la « mentalité »
  - en voyant à l'orientation et à la formation professionnelle des filles.
  - en leur présentant les carrières accessibles suivant les nouvelles tendances de la main-d'oeuvre féminine.
  - en rendant accessibles et plus nombreuses les institutions de formation technique et professionnelle.

## — VIII —

Ces quelques réflexions n'ont pas le mérite d'être exhaustives. Elles émergent d'une expérience particulière dans un milieu donné . . .

DOROTHY PERTUISET

ALCAN

INTRODUCTION :

COMME contribution à cette table ronde, j'aimerais vous offrir un témoignage de femmes mariées participantes à la main-d'oeuvre.

Cependant, je travaille dans une industrie où la main-d'oeuvre féminine travaille surtout dans des occupations de bureau; ou exceptionnellement quelques-unes travaillent comme garde-malades, techniciennes de laboratoire ou chimistes professionnelles.

En résumé, à Arvida, nous sommes 150 femmes, toutes travaillant à plein temps, dont une cinquantaine sont mariées, travaillant dans un contexte d'usines où la main-d'oeuvre se chiffre à environ 6,000, un monde des hommes!

Occupant dans ce milieu un poste presque unique pour une femme, je me crois peu représentative des participantes de la main-d'oeuvre.

Pour ces raisons, j'ai cru qu'il serait bon de consulter les autres femmes travaillant chez nous au moyen d'un court questionnaire, sur leurs expériences et leurs attitudes vis-à-vis le travail. Une trentaine m'ont répondu.

Je voudrais vous en offrir, non une analyse statistique, mais l'essence même de leurs réponses.

Je me propose d'abord de vous montrer la motivation de leur travail; ensuite, une appréciation de leur vie professionnelle, du soutien que leur apporte notre société, de la qualité de leur vie familiale et sociale, et de leurs aspirations et de leurs projets pour l'avenir, TELS QU'ELLES-MEMES ELLES LES APERÇOIVENT.

En guise de conclusion, je vous offrirai ma propre évaluation de la situation de la femme mariée au travail.

## PRESENTATION :

### 1. Motivation :

Les femmes mariées, pourquoi travaillent-elles à l'extérieur du foyer?

- Elles nous disent qu'elles aiment leur vie professionnelle, que cela satisfait le désir de faire quelque chose de leur vie. A l'inverse de la médaille, quelques-unes trouvent le travail de maison ennuyeux et ne craignent pas de le dire.
- Par contre, le facteur économique est d'importance pour presque toutes. Les 2/3 des femmes consultées ont des enfants, deux, trois ou plus par famille, et toutes ont inscrit haut sur leur liste de projets une instruction poussée pour eux. D'autres travaillent pour aider à leur mari à poursuivre des études universitaires, ou encore à cause de la maladie chronique de l'époux ou d'un enfant.
- Plusieurs recherchent tout simplement la sécurité additionnelle que donne un deuxième salaire et l'anticipation d'une participation double des conjoints dans le régime de rentes.

### 2. Vie Professionnelle :

Quels sont les avantages et les désavantages pour la vie professionnelle dû au fait d'être mariée?

- Presque toutes pensent que la femme mariée apporte à son travail des qualités de maturité, d'assiduité et de stabilité. Certes, de celles que j'ai rencontrées, plus de la moitié avait entre 10 et 23 années de service continu chez le même employeur et presque toutes désirent travailler indéfiniment ou jusqu'à l'âge de la retraite.

- Quelques-unes disent qu'elles ne voient ni avantages ni désavantages au travail dû au fait d'être femme. Mais toutes ne sont pas de cet avis. Citons la pensée d'une répondante qui exprime assez bien celle des autres :

« Le temps n'est pas venu pour la femme d'accéder à un poste sans avoir fait ses preuves; on exige plus d'elle que d'un homme avant de lui confier des responsabilités. »

Une autre ajoute :

« Les sténographes, n'étant pas diplômées d'universités, sont assignées seulement à la sténographie; personnellement, j'aimerais plus de responsabilités. »

- Fortement reliée, évidemment, à la question d'opportunité professionnelle est celle de la parité des salaires entre hommes et femmes, pour des compétences et des responsabilités égales. Pas toutes nos répondantes en parlent, mais celles qui le font, s'expriment avec véhémence.
- Quelques-unes nous parlent du fait qu'elles n'ont pas souvent l'opportunité de profiter de cours de perfectionnement professionnel au travail. D'autres nous disent, qu'avec leurs responsabilités familiales, elles ont peu de possibilités de se perfectionner pendant leur temps libre. Une seulement nous parle du besoin d'opportunité de recyclage des femmes mariées avant leur retour sur le marché du travail.

### 3. Socio-Economique :

Quel soutien la société apporte-t-elle à la femme mariée qui travaille?

- Quoique le problème ne semble pas aigu, quelques femmes soulignent le fait qu'il n'y ait pas de garderies pour enfants, ni

d'aides spécialisées à domicile lorsqu'un enfant tombe malade. Entre parenthèses, faut-il dire que dans une ville comme Arvida, les femmes ont peut-être plus de facilités pour trouver de l'aide familiale que dans les grands centres urbains, sans parler du fait que nul habite plus loin que de 5 à 15 minutes du domicile au lieu de travail.

- Un peu plus que la moitié de nos répondantes emploient de l'aide familiale, quoique seulement 20% l'emploie à l'année. Elles se plaignent, presque toutes, du fait qu'il n'y ait pas de dégrèvement d'impôts pour les frais occasionnés par cette aide, quoique mari et femme soient, tous les deux taxés comme célibataires.

#### 4. Vie Familiale et Vie Sociale :

- Presque toutes les femmes qui travaillent à l'extérieur trouvent que cela comporte certains inconvénients pour leur vie familiale ou sociale. Elles citent un travail de maison parfois un peu négligé, une cuisine souvent peu élaborée, et plus important, le fait qu'il leur manque le plaisir de voir grandir leurs enfants de près.
- Elles se sentent moins libres pour sortir le soir, car elles n'aiment pas laisser les enfants seuls après l'absence de la journée.
- Toutes s'accordent à dire que la pleine approbation du mari est essentielle pour la réussite de la vie professionnelle.
- Après l'enquête, il semble qu'il y a beaucoup plus d'avantages qu'il y a de désavantages à tous les points de vue, du côté familial et du côté social, pour la femme qui travaille.
- L'absence de soucis financiers contribue largement au bonheur de la famille et rend la vie familiale plus normale.

- Quant aux enfants, ils ont l'occasion d'apprendre à aider les autres, à développer un esprit d'initiative plus poussé et à être plus débrouillards. Ils se sentent importants parce que les parents apprécient leur aide.
- Pour la femme mariée, le travail est une ouverture à la vie sociale. Elle rencontre des gens de tout âge, de toute profession, de tout milieu, qui sont un apport à son épanouissement. Elle se sent moins retirée du monde et peut se faire de nouveaux amis plus facilement.
- Le fait de sortir de la maison pour accomplir un travail quelconque fait oublier les problèmes et développer un esprit de compréhension, une plus grande facilité de communication avec mari et enfants.
- On mentionne en particulier la joie de retrouver la famille après une journée de travail, joie que l'on ne pourrait pas expérimenter en demeurant toute la journée à la maison. Puisque la femme qui travaille n'éprouve pas le besoin de s'évader, la vie familiale devient plus intense.

##### 5. Aspirations et Projets :

Comment pouvons-nous résumer les aspirations et projets d'avenir qu'expriment les femmes mariées, participantes de la main-d'oeuvre?

- Sur le plan professionnel, elles voudraient travailler encore quelques années ou jusqu'à l'âge de la retraite.
- Surtout, elles voudraient faire carrière et parvenir à des postes plus avancés.
- Quelques-unes aimeraient se perfectionner, voire même retourner aux études.

- D'autres prévoient la possibilité pour leur mari et pour elle-même de se retirer du travail régulier avant l'âge normal de la retraite afin de débiter une deuxième carrière.
- Sur le plan familial, le grand projet de toutes celles ayant des enfants est une instruction avancée pour ces derniers.
- Les beaux voyages y figurent aussi.
- Sur le plan économique, les aspirations se résument comme devenir propriétaire de maison; le bien-être financier et une meilleure rente à l'âge de la retraite.

#### CONCLUSION :

En conclusion, que dire des perceptions que la femme mariée a d'elle-même?

- Sur le plan social et sur le plan familial, et contraire aux préjugés populaires, elles trouvent que leur participation à la main-d'oeuvre leur apporte surtout des avantages. Peut-être que la clé ici est l'approbation et le support actif du mari et des enfants.
- Sa motivation économique est centrée surtout sur le bien-être de sa famille, l'instruction de ses enfants, la réalisation de son mari aussi bien que d'elle-même.
- Il me semble que sa participation à la main-d'oeuvre est une contribution positive à la vie sociale et à la vie économique de notre collectivité, que ses aspirations sont légitimes, valables.
- Plus inquiétant, à mon avis, est le niveau de satisfaction relativement bas que la femme mariée éprouve sur le plan purement professionnel. Pourtant, est-ce un phénomène propre à elle? Ou est-ce qu'elle ne partage pas sa non-satisfaction avec de nombreux travailleurs masculins?

- Je suis convaincue que la clé à ce problème se trouve dans une meilleure instruction et une meilleure préparation pour la vie professionnelle chez la jeune fille et chez la femme.
- La jeune fille et sa mère devraient se rendre compte qu'il faut se préparer, non pour un travail temporaire qui constitue un pont entre l'école et le mariage, mais pour une profession ou une occupation qui deviendra *avec* le mariage *et* la maternité partie intégrante de sa vie. Et pour la femme mariée qui veut revenir sur le marché du travail, l'opportunité de se recycler est indispensable.
- Chez l'employeur, il faudra la reconnaissance du fait qu'aujourd'hui, et encore plus demain, les femmes feront carrière de leur travail; qu'elles ont des aspirations et des espérances professionnelles. En conséquence, l'employeur devrait planifier la carrière et le développement personnel de sa main-d'oeuvre féminine tout comme il le fait pour ses employés masculins.
- La technologie moderne rend de plus en plus désuète la conception qu'il y a des occupations féminines et des occupations masculines. Certes, il y aura des femmes qui, par leur manque de capacités ou de compétence, ne pourront jamais accéder à des postes de responsabilités, à des occupations complexes, ou à des postes de commande, cela tout comme il y en a chez les hommes. Chez certaines femmes, comme chez certains hommes, il y a moyen de développer ces capacités et ces habiletés. Tout métier s'apprend!
- Je crois que nous avons à peine commencé à exploiter la pleine capacité de la femme pour le travail professionnel et je crois que tout comme l'homme et la femme se complètent dans le foyer, ils peuvent aussi bien se compléter professionnellement.

## CHARLES LEBRUN

Compagnie de Biscuits Stuart Limitée

LES quelques réflexions que je formule sur la « femme au travail » se fondant sur une expérience de plusieurs années dans des entreprises où la main-d'œuvre féminine est majoritaire. Ces propos nous permettront, je l'espère, d'engager le dialogue.

La main-d'œuvre féminine est largement employée dans notre entreprise notamment comme personnel de production et de cadres, et même des cadres supérieurs. En effet, sur les trois postes de gérant de fabrication que comporte notre entreprise, deux sont détenus par des femmes. Un fait particulier, qui constituait il y a vingt-cinq ans un geste d'avant-garde, mérité d'être signalé : le personnel de contremaîtres et de direction de production était, jusqu'à tout récemment, en majorité de sexe féminin. Cette prépondérance du sexe féminin à ce niveau tend toutefois à disparaître aujourd'hui.

La femme au travail conserve certaines attitudes particulières. Même s'il existe aujourd'hui une évolution marquée du comportement féminin au travail, celle-ci n'est pas aussi rapide que nous pourrions le souhaiter, en raison de l'éducation que nous avons reçue.

Les organisateurs syndicaux ont tendance, en période d'organisation, à faire appel aux sentiments des ouvriers et surtout des ouvrières. Lorsque le syndicalisme est apparu dans notre entreprise et que les employés ont constaté notre acceptation du principe syndical, le climat est devenu objectif et même avec un comité de négociations exclusivement féminin, nous avons pu discuter des vrais

problèmes et cela indépendamment du sexe des interlocuteurs en présence. Cette constatation me permet de dire que, même si la femme par tempérament est surtout émotive, elle peut rationaliser une situation ou un problème, si le climat est favorable.

Il est plus facile pour la femme qui a reçu une formation et une éducation supérieures d'adopter un comportement objectif. Il y a cette attitude de la femme que je qualifierais de « souci de plaire » qui ne favorise pas l'établissement de relations normales dans le domaine des affaires entre elles et les hommes. Il y a aussi ce fait que la femme travaillant dans une entreprise se croit toujours la reine et de ce fait, accepte difficilement l'autorité surtout si l'autorité est présentée d'une façon radicale, qui donne à la femme l'impression qu'elle doit se soumettre sans bénéfice de discussion.

S'il est reconnu que les hommes n'acceptent pas complètement les femmes car ils craignent qu'elles les « devinent », j'ai l'impression que l'homme qui travaille avec les femmes développe la même intuition et apprend à les deviner. Les femmes sont souvent moins directes que les hommes et elles ont tendance à attribuer leurs intentions ou leurs réflexions à d'autres personnes dans le but de déceler les réactions de l'interlocuteur. Ce phénomène, qui n'est pas mauvais en soi, peut créer des difficultés dans une entreprise lorsqu'il est mal perçu par l'autorité.

Une autre caractéristique importante du comportement des femmes au travail réside dans l'attitude « maternaliste » qu'elles adoptent fréquemment à l'égard de leurs subordonnés; lorsque ces subordonnés sont du sexe masculin, ce comportement suscite des difficultés accrues.

Le travail de la femme mariée soulève également des problèmes particuliers. Ceux-ci se posent surtout lorsque la femme mariée

n'entend pas « faire carrière ». Souvent elle travaille par besoin d'un revenu additionnel destiné à compléter celui de son époux. Si le mari au travail « coûte cher », comme on l'a souligné avec humour, l'épouse au travail coûte également cher.

Les chefs d'entreprise doivent être conscients de l'influence sur le comportement féminin des découvertes faites au travail. L'épouse au foyer, qui avait connu un spécimen unique d'homme : son mari, découvre au travail un monde d'hommes nouveaux et différents avec toutes les implications que cela comporte . . .

Ce panorama succinct des diverses réactions de la femme au travail est certes incomplet mais, à cause des jugements qu'il porte, il nous oblige à réfléchir sur notre propre comportement.

Que devons-nous penser de nos décisions au cours de la négociation de conventions collectives, de notre refus d'accepter l'égalité de traitement pour des fonctions similaires ou de notre refus d'accorder un congé de maternité suffisant pour permettre à la future mère un rétablissement complet ? Ces attitudes témoignent de notre acceptation effective de la femme au travail.

Nous voudrions maintenant évoquer quelques questions liées à l'accès de la femme à l'exercice de responsabilités dans l'entreprise. En principe, ceci ne soulève aucun problème particulier; mais en pratique, sommes-nous prêts à accepter que la femme adopte nos comportements, et exerce nos responsabilités selon des modalités qui lui sont propres ? Dans une société où le tiers de la main-d'oeuvre est féminine, acceptons-nous réellement que des femmes accèdent à des postes de direction lorsqu'elles ont la compétence requise ? Acceptons-nous de partager avec elles nos responsabilités et de trouver ensemble les solutions aux problèmes qui se posent dans les entreprises et ce, à la lumière de nos personnalités réciproques ?

Il n'y a aucune solution magique à toutes les questions soulevées concernant l'intégration de la main-d'oeuvre féminine dans l'entreprise. Nous devons tenir compte de tous les facteurs. Malgré un niveau de formation égal et l'acceptation réciproque de modifier notre comportement, des différences de personnalité subsistent, et il faudra un effort constant et laborieux pour qu'hommes et femmes, grâce à des relations complémentaires, établissent dans l'entreprise un climat qui favorisera le plein épanouissement des uns et des autres.

JACQUES VILLENEUVE

Marine Industries Limited

— PSYCHOLOGIE DE LA FEMME AU TRAVAIL

— PROMOTION DE LA FEMME AUX POSTES SUPÉRIEURS

○ N m'a demandé de prendre environ cinq à dix minutes de votre temps pour vous faire certaines réflexions d'ordre pratique sur la psychologie de la femme au travail ainsi que ses possibilités aux postes supérieurs.

Psychologie de la femme au travail

Pour un employeur, parler de psychologie de la femme au travail, c'est poser tout le problème de la motivation de la femme au travail. Si l'on prend pour acquis que la plupart des femmes qui travaillent ne le font assurément pas pour atteindre un idéal scientifique, artistique ou politique, mais tout simplement, et plus prosaïquement, pour augmenter les ressources de leur ménage — ce qui est d'ailleurs parfaitement légitime —, il convient alors de répondre à la question suivante : quelles satisfactions la femme attend-elle de

son travail et quelles sont les conditions qu'un employeur doit créer au travail pour que la femme donne le meilleur rendement possible ?

Les théories des sciences du comportement humain, et l'expérience démontrent que les quatre facteurs suivants sont d'une importance capitale dans le comportement de *l'homme* au travail : la nature et le genre du travail même à accomplir, la nature des relations entre le patron et ses subalternes, le besoin de sécurité et les conditions générales de travail. Or, j'estime que ces quatre facteurs sont aussi importants pour la femme que pour l'homme au travail et qu'ils constituent des conditions nécessaires à la motivation de l'employé, qu'il soit homme ou femme.

De récentes recherches menées dans ce domaine indiquent clairement, en effet, que *le travail lui-même* est le principal facteur dans la motivation d'une personne. Certes, l'employeur pourra placer l'ouvrière dans des postes qui demandent une patience stoïque, une attention pour les détails, ou des doigts agiles. Les femmes peuvent, en effet, effectuer des travaux minutieux mais également supporter des tâches routinières que les hommes ne soutiendraient plus d'une heure ou deux. Il reste cependant un fait certain : les exigences de la tâche, c'est-à-dire le défi (challenge) qu'elle présente à l'employé et l'utilisation qu'elle suppose de ses multiples ressources, constituent le principal facteur dans le rendement d'une personne, homme ou femme.

Si, comme je viens de le mentionner, le travail automatique et léger ne demande à certaines femmes aucune tension d'esprit et évite ainsi le surmenage intellectuel et même physique, pour d'autres, par contre, une trop grande liberté de penser ou mieux, une trop grande « évasion » peut devenir fastidieuse, déprimante, voire nocive pour celles qui ont de l'ambition professionnelle.

*La nature des communications* ou des relations entre le patron et son subalterne est également de nature à affecter la motivation de l'employé, homme ou femme.

Même s'il est vrai de dire que pour certaines femmes, le travail n'est qu'accessoire à côté de la vie de famille, que pour d'autres il leur permet d'élever leur niveau social et intellectuel ou de garder une certaine indépendance pour ne pas se considérer « soumises », il est également vrai d'affirmer — en dehors de toutes ces considérations — qu'un patron démocratique et compréhensif obtiendra généralement un meilleur rendement de son personnel que s'il est autoritaire, incompréhensif et rigide. Aux yeux de l'ouvrier comme de l'ouvrière et même de la femme ayant reçu une instruction élevée, être démocratique et compréhensif vis-à-vis d'un subalterne suppose une confiance réciproque et cela n'est pas sans se traduire par un accroissement d'intérêt dans la tâche à accomplir, puisqu'elle donne à l'employé plus de possibilités de se réaliser, de se faire valoir et de prendre des initiatives.

*Quant au besoin de sécurité*, il faut entendre ici sécurité de l'esprit aussi bien que sécurité économique. Pour obtenir des hommes ou des femmes, à quelque niveau qu'ils soient dans l'entreprise, un rendement supérieur, l'expérience de tous les jours démontre qu'il ne suffit pas seulement de bien les rémunérer. Certes, le salaire est important, autant pour l'homme qui doit travailler toute sa vie pour subvenir aux besoins des siens, que pour la femme qui entre sur le marché du travail pour une période de cinq ou dix ans. La sécurité de l'emploi n'en reste pas moins, comme l'expérience le prouve, un facteur important dans le comportement et de l'homme et de la femme au travail.

Ces quelques mots sur la psychologie de la femme au travail ne me donnent pas la possibilité d'énumérer et de définir tous les

besoins de l'être humain au travail. Ils m'auront cependant permis de vous dire qu'à mon avis — et je ne demande à personne de partager mon opinion — les facteurs qui rendent un homme ou une femme heureux et productifs au travail sont identiques, même si physiologiquement et psychologiquement l'homme et la femme sont fondamentalement différents.

### Accès de la femme aux postes supérieurs.

Ces différences physiologiques et psychologiques ainsi que le manque d'instruction ou de qualification professionnelle de la femme, généralement parlant, explique peut-être la réticence de l'employeur à leur confier des postes supérieurs et même la réticence des employés, tant masculins que féminins à avoir des femmes comme « patron ».

L'expérience de la vie industrielle démontre, en effet, que les hommes acceptent très difficilement qu'une femme devienne leur supérieur.

Lorsque des femmes se trouvent placées à des postes élevés parmi des hommes — je parle principalement du secteur industriel — ceux-ci voient la preuve que le statut des femmes s'élève mais que le leur s'abaisse. Préjugé, me direz-vous, mais préjugé quand même.

Le même phénomène se voit du côté des femmes.

Lorsqu'une femme est amenée à diriger du personnel féminin, celui-ci voit fréquemment en elle non pas des aptitudes particulières au commandement mais plutôt une marque de favoritisme qui risque d'aller à l'encontre d'un bon climat social du milieu de travail.

Les raisons de cette attitude sont mal définies, mais elles existent néanmoins. L'une d'elles serait la supériorité dont l'homme a toujours joui sur la femme, dans le milieu familial. Cet état de choses ne cadre probablement plus avec la réalité sociale d'aujourd'hui où la femme se veut maintenant l'égale de l'homme.

Cette égalité des droits de l'homme et de la femme proclamée solennellement, il y aura bientôt vingt ans, dans la déclaration universelle des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, ne s'inscrit pourtant dans les faits qu'avec lenteur. Témoin notre propre Province où il a fallu attendre, en effet, jusqu'en juillet 1964 pour qu'une loi — le Bill 16 — permette à la femme mariée québécoise de faire ses premiers pas sans lisière. La même lenteur se voit dans le monde industriel où à la fois patrons et employés croient que l'homme a, d'une part, plus le sens des affaires que la femme et, d'autre part, qu'il est plus apte à pouvoir prendre des décisions saines, rapides et sensées. Il faut donc reconnaître que dans l'industrie la femme jouit d'un état d'infériorité, dû au fait que les civilisations antérieures n'ont jamais cessé de tenir le plus grand compte des disparités morphologiques et physiologiques que la nature a créées entre l'homme et la femme, faisant naître ainsi, chez le premier, un sentiment de supériorité que les nécessités de la vie actuelle viennent remettre en question.

Egalement, des siècles durant, on a même refusé à la femme toute possibilité de s'instruire et d'accéder à une profession quelconque. Ce n'est en somme que depuis quelques années seulement qu'on reconnaît à la femme le droit d'être aussi instruite que l'homme. Il suffit de jeter un coup d'oeil dans la plupart de nos familles pour constater ce phénomène. Or, en règle générale, accèdent aux postes supérieurs ceux — et de temps à autres, celles — qui ont reçu une instruction assez poussée.

### Conclusion

On pourrait parler longuement sur la psychologie de la femme au travail et sa promotion aux postes supérieurs. Le temps ne me permet pas de faire toutes les nuances nécessaires entre la femme « ouvrière », la femme « collet blanc » et la femme « professionnelle ». Qu'il me soit cependant permis de vous dire, en terminant, que si le milieu technique dans lequel les femmes évoluent maintenant leur pose psychologiquement des problèmes, et qu'elles voient également loin le jour où à compétences égales, elles auront accès aux postes supérieurs au même titre que les hommes, elles peuvent au moins se réjouir de constater que, de plus en plus, l'homme d'affaire accepte la femme comme partenaire indispensable dans le milieu de travail. Il l'acceptera encore davantage dans les dix ou vingt prochaines années, en autant qu'elle aura les qualifications nécessaires pour l'aider à résoudre ses problèmes, ce qui pose nécessairement le problème de la spécialisation de la femme.

CLAUDE DUHAMEL

Bell Canada

J'ESPERE que vous vous rendez compte de la cruauté de l'épreuve que l'on m'impose. On me demande de parler des femmes . . . et on ne me donne que dix minutes !

Dans notre pays, les femmes forment plus de 33% de l'armée des travailleurs. Mais, à la Compagnie de Téléphone Bell, sur 40,000 employés, il y a 21,000 femmes, soit 52.5% du personnel. Elles ont donc la majorité.

Qu'il s'agisse des 8,000 téléphonistes ou des 15,000 préposées au service, l'expérience unanime révèle que dans ces fonctions (où d'ailleurs, elles surpassent les hommes) le public préfère avoir affaire à un personnel féminin. Or, ce qui est préférence pour le public est loi pour nous. Si répandu que soit dans le monde des affaires le dicton « le client a toujours raison », il n'est nulle part appliqué avec plus de détermination que chez nous.

Lorsque vous demandez des renseignements sur vos factures ou réclamez de l'aide pour utiliser l'interurbain, reconnaissez que vous êtes beaucoup plus heureux d'entendre au bout du fil une souriante voix féminine qu'une voix masculine qui craindrait de manquer de virilité si elle n'avait pas des intonations autoritaires. Sans compter que, dans le domaine de la patience (est-ce par vocation de jeune fille ou entraînement conjugal? je l'ignore) les femmes marquent encore un but contre les hommes. Là où souvent un homme perdrait son calme, la voix féminine vous donne l'impression d'avoir au bout du fil une amie pleine de compréhension.

Le besoin de créer cette impression est un défi que la femme se lance et qu'elle relève victorieusement. C'est d'ailleurs ce que reconnaissent implicitement toutes les administrations publiques ou privées en confiant le domaine des relations téléphoniques au tact féminin.

En plus de la psychologie du client, il y a celle de l'employé féminin. Plus souple que l'homme, la femme absorbe, assimile mieux les instructions et, surtout, les met plus rigoureusement en pratique. Dussé-je étonner de nombreux maris, la femme qui travaille met son orgueil à obéir parfaitement aux instructions au lieu de chercher à les contourner.

Mais, il n'y a rien de parfait. Même avec les femmes ! Il me faut avouer que, dans leur cas, l'indice de roulement du personnel est

plus élevé que dans celui des hommes. En 1966, il a été chez nous de 27% par rapport à 12% pour les hommes. La cause principale? On dit souvent par plaisanterie que « l'amour est plus fort que la police ». Ai-je besoin de vous dire qu'il est plus fort aussi que le téléphone ! Contre Cupidon et ses conséquences matrimoniales, nous n'avons qu'une chose à faire : admettre notre défaite !

L'absentéisme est aussi un problème. Nous avons enregistré un volume d'absence trois fois plus élevé chez la femme que chez l'homme; en effet, en 1966, l'indice était de .6% chez nos hommes par rapport à 1.7% chez nos employés de sexe féminin. Par contre, si, dans notre Compagnie, 50% des hommes ne manquent pas un jour de travail, il y a tout de même 25% des femmes qui possèdent un record aussi parfait.

Il va de soi que lorsque les femmes forment plus de 50% des effectifs d'une entreprise, leur influence se fait sentir dans plusieurs domaines par des privilèges, comme par exemple, le transport pour celles qui doivent travailler tard le soir. Nous avons aussi prévu à l'intention des dames et demoiselles des salles de repos et, dans les endroits où il n'y a pas de cafétéria, une cuisinette est mise à leur disposition.

Ajoutons qu'en cas d'absence pour cause de maternité, un congé sans solde leur est accordé à compter du quatrième mois de la grossesse. Soulignons de plus que la femme bénéficie d'un âge de retraite moins élevé.

Peut-être serez-vous un instant effleurés de l'idée que c'est pour avoir du travail à bon marché que la Compagnie de Téléphone a un personnel féminin aussi nombreux. Il n'en est rien, vous pouvez en être assurés. Les femmes, dans notre entreprise, ne sont pas employées par souci d'économie : elles sont là parce qu'elles ont

une tâche précise à remplir et qu'elles la remplissent mieux que des hommes ne pourraient le faire à leur place. Notre politique est d'établir le niveau des salaires sur les taux payés dans une région pour un emploi nécessitant des qualifications et des responsabilités équivalentes.

Il y a, naturellement, certaines lois qui vous paraîtront tout de suite évidentes et auxquelles elles auraient mauvaise grâce à se dérober.

L'écueil le plus difficile à éviter pour la femme qui travaille, c'est d'accepter de gaieté de coeur l'autorité d'une autre femme. Beaucoup d'employés féminins expriment ouvertement le désir de travailler plutôt sous les ordres d'un homme et, à leur insu, travaillent contre l'amélioration du sort de la femme en général.

Un point essentiel que la femme intelligente doit saisir tout de suite, c'est de ne pas compter sur sa féminité à elle — ou sur la masculinité des hommes à qui elle a affaire — pour obtenir des traitements de faveur : il faut qu'elle apprenne très vite à être elle-même, c'est-à-dire, une camarade simple et naturelle.

Elle ne doit pas être constamment à l'affût de faits qui sembleraient prouver une discrimination contre son sexe. Dans ce domaine, on trouve toujours trop facilement ce qu'on cherche, parce que chercher, c'est provoquer.

Il ne faut pas non plus qu'elle donne l'impression d'être une féministe militante qui renverse dynamiquement les barrières des préjugés masculins. Là encore, vouloir renverser des barrières, c'est le plus sûr moyen d'en voir ériger sans cesse.

Tout ça n'est guère facile et réclame le plein exercice du tact le plus typiquement féminin, et c'est pourquoi je veux terminer cet

exposé par la remarque extrêmement judicieuse du romancier Joseph Conrad :

— Etre femme est un métier bien difficile, puisqu'il consiste à avoir affaire aux hommes !

JEAN SIROIS

La Société Dominion Textile

└ A Dominion Textile em-  
ploie et a besoin de main-

d'oeuvre féminine.

Pour plusieurs, l'explication est simple : en employant de la main-d'oeuvre féminine, la Dominion Textile entend se procurer de la main-d'oeuvre à meilleur compte que si elle employait de la main-d'oeuvre masculine.

Pourtant cette explication est fautive puisque, à la Dominion Textile, le principe à travail égal, salaire égal est reconnu et que les taux de salaires prévus par la convention collective pour une occupation donnée sont identiques quel que soit le sexe.

Il faut donc trouver une autre explication. La Dominion Textile recrute et emploie de la main-d'oeuvre féminine en raison de ses qualités particulières et notamment de la dextérité manuelle et naturelle qui caractérise les travailleuses — les femmes en effet exécutent mieux que les hommes certains travaux faisant appel à la coordination des mouvements des bras, des mains et des yeux.

Plus encore, le pourcentage de main-d'oeuvre féminine que nous employons dans nos établissements du Québec est inférieur à celui

que l'on relève chez nos concurrents. Ce fait s'explique aisément si l'on considère qu'au Québec le travail féminin de nuit est interdit (troisième 8 heures de la journée) et que l'application des règles d'ancienneté tend à diminuer progressivement le travail féminin pendant les deux autres huit heures.

Ceci surprend, mais les statistiques confirment cependant ces remarques : si l'on considère l'emploi dans la catégorie que le Bureau Fédéral de la Statistique appelle « tissus de coton » l'on constate qu'aux Etats-Unis 39% de cette main-d'œuvre est féminine; au Canada si l'on élimine la Dominion Textile ce pourcentage est de 36.5%. Selon le « Rutger Common Market News » l'industrie textile des pays membres de la Communauté Economique Européenne emploie plus de 2,000.000 de personnes dont 57% sont des femmes. A cet égard, la situation de la Dominion Textile est nettement défavorable puisque la main-d'œuvre féminine qu'elle emploie ne représente que 29.5% du total.

Je me suis moi-même entretenu avec les représentants de quelques 90,000 ouvriers employés dans 83 usines textiles américaines. J'ai interrogé ces représentants sur les problèmes que soulève le travail de nuit des femmes dans ces usines, sur leurs points de vue sur ces questions, sur ceux des employeurs et sur les lois en vigueur. Tous mes interlocuteurs ont été surpris par l'interdiction du travail féminin pendant la nuit; il est selon eux difficile d'imaginer qu'une usine textile moderne puisse fonctionner d'une façon satisfaisante dans de telles conditions. Maître Colas a d'ailleurs souligné, je me permets de vous le rappeler, qu'en Amérique du Nord, seuls deux états, le Kansas et le Québec, maintenaient une législation prohibant le travail féminin de nuit.

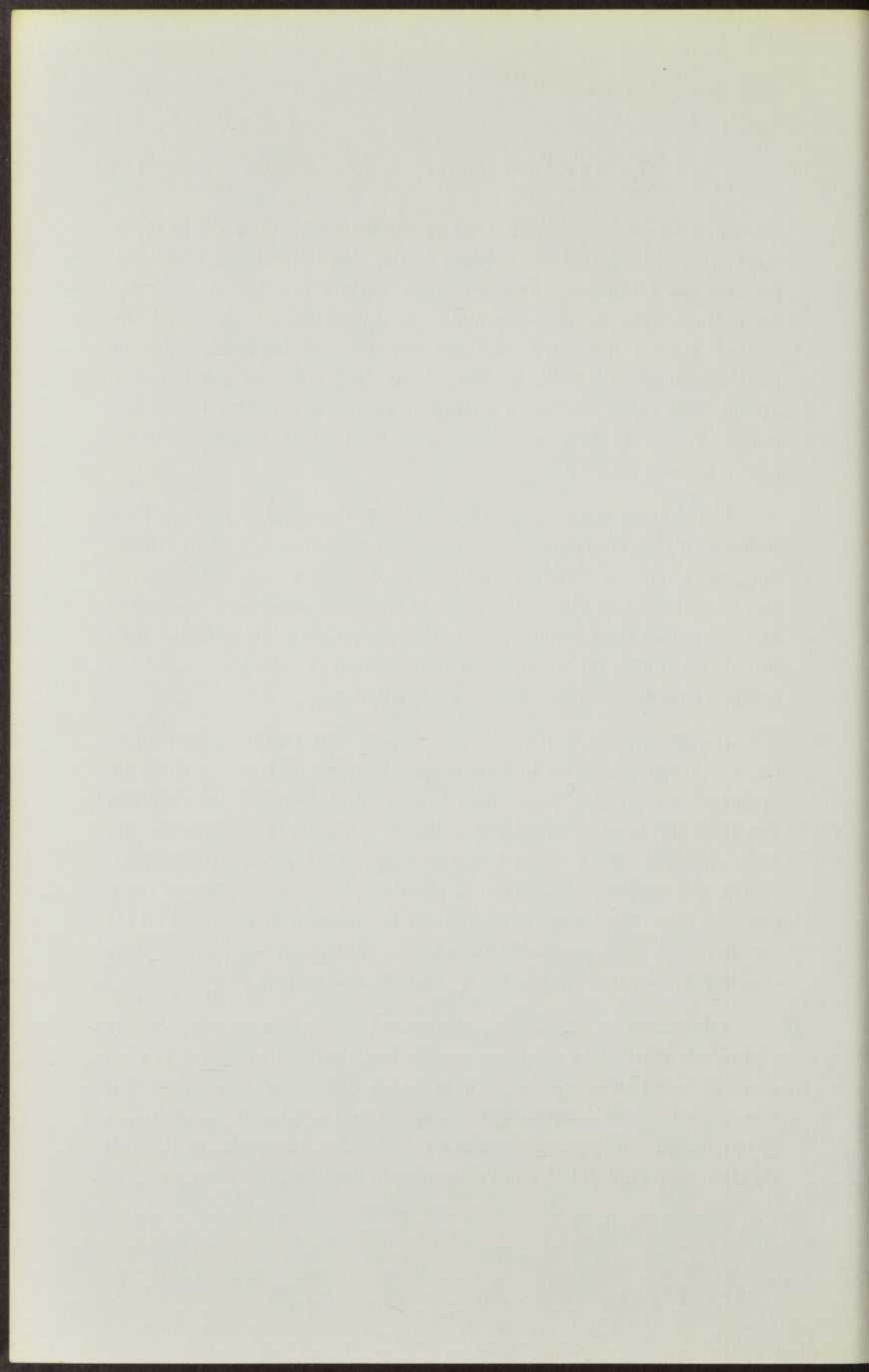
Nous avons poussé l'analyse plus loin en considérant les pourcentages de main-d'œuvre féminine par catégories d'emploi. Cette démarche aboutit à des conclusions analogues à celle plus générale

que nous venons de rapporter. Hors du Québec, 100% de la main-d'oeuvre employée sur les métiers à filer, les bobineuses et à l'inspection est féminine; ce pourcentage varie entre 50 et 80% sur les métiers à tisser. A la Dominion Textile, 50% du personnel travaillant sur les métiers à filer est féminin; sur les bobineuses ce pourcentage est de 75%; à l'inspection, le pourcentage remonte et atteint 89% parce que cette opération s'effectue pendant le premier huit heures; mais dans le domaine important du tissage, ce pourcentage n'est que de 22.3%.

Les responsables de la sélection, de l'engagement et de l'entraînement des employés que nous avons consultés ont affirmé sans équivoque que les femmes font preuve d'une plus grande dextérité non seulement lors des tests auxquels elles sont soumises mais dans leurs activités quotidiennes. Ils ont également déclaré que les opérations de filage, de bobinage et d'inspection devaient être confiées exclusivement à la main-d'oeuvre féminine.

Cependant, nous n'avons pas encore démontré « scientifiquement » la supériorité de la femme sur l'homme dans le domaine de la dextérité manuelle. A cet égard, je voudrais évoquer les résultats des tests de dextérité manuelle auxquels fut soumis le personnel de notre nouvelle usine de St-Jean. 999 candidats ont subi ces tests, 27.5% des femmes ont obtenu la mention A contre 5.25% des hommes; 31.6% des femmes ont obtenu la mention B contre 17.11% des hommes. Ces pourcentages sont sensiblement les mêmes dans d'autres établissements ou dans d'autres entreprises.

Ces quelques remarques permettent de mieux comprendre la nature des difficultés qui nous confrontent. Pour faire face à la concurrence, une industrie comme la nôtre doit pouvoir compter sur une main-d'oeuvre adaptée aux exigences de l'emploi. Il est d'ailleurs grand temps que l'on reconnaisse à la femme la liberté et le droit de choisir son emploi et que l'on cesse de décider pour elle.



# PARTICIPATION DES FEMMES AUX MOUVEMENTS SYNDICAUX

6

Yvette Charpentier

Lucie Dagenais

YVETTE CHARPENTIER

U.I.O.V.D.

J'É fus très flattée quand les organisateurs du 22<sup>e</sup> Congrès des Relations Industrielles de Laval m'invitèrent à vous adresser la parole. Maintenant que je suis ici et que je vois des professeurs, des économistes, des statisticiens, des étudiants, etc., j'ai l'agréable sensation d'être toute petite et je me demande ce que je viens faire dans cette galère de savants, moi qui n'ai à vous offrir pour tout bagage de connaissances académiques qu'une première année d'école primaire . . . mais maintenant que je suis rendue, aussi bien essayer d'en sortir le moins mal possible.

Premièrement, j'aimerais préciser que je ne suis nullement qualifiée pour parler en général des questions qu'on m'a demandé de traiter car la situation en général, dans le domaine du travail féminin, je ne la connais pas. Ayant consacré la majeure partie de ma vie à l'Union Internationale des Ouvriers du Vêtements pour Dames, plus précisément aux midinettes de Montréal, c'est d'elles uniquement dont je suis en mesure de vous parler. Les ouvrières du vêtement sont toutefois assez représentatives de la force ouvrière féminine et j'espère que mes quelques données pourront vous être utiles.

En 1937, c'est le désarroi complet dans l'industrie du vêtement pour dames. Aucune limite dans les heures de travail, des conditions de travail — aucune, les salaires — pitoyables. Pour ce qui était du syndicalisme, de l'idée de s'unir pour revendiquer ses droits, personne n'avait entendu parler de cela. J'étais personnellement du nombre de ces milliers de midinettes qui se morfondaient de 60 à 70 heures par semaine dans des ateliers sombres et sales, sans aucune hygiène, pour des salaires de famine, sans aucune sécurité du lendemain, sujettes à toutes sortes d'esclavages et d'humiliations. La moindre remarque prononcée à mi-voix, on nous pointait la porte du doigt. C'était une époque noire, une époque où les femmes ne connaissaient rien ou à peu près rien, n'avaient rien vu d'autre que leur misère et acceptaient leur sort un peu à la façon des bêtes de somme.

Un jour, un américain, ne vous en déplaise — car je sais qu'ordinairement on ne tient pas les syndicalistes américains en odeur de sainteté dans le pays — un américain, dis-je, arrive au Canada, plus précisément à Montréal, en vue d'essayer de syndicaliser les femmes de l'industrie de la robe. Tout le monde lui disait que les canadiennes étaient réfractaires au syndicalisme, que jamais elles n'oseraient se lever et revendiquer leurs droits, de crainte de perdre leur misérable emploi. A sa grande surprise, trois semaines après son arrivée, les petites couturières de Montréal signaient leur carte d'adhésion et se déclaraient prêtes à entreprendre la bataille pour conquérir leur dignité humaine. Et ce fut la grève. Cet homme, que nous ne connaissions pas, qui ne parlait pas notre langue, nous avait fait comprendre, par ses discours enflammés et convaincants, l'odieux de notre situation et nous avait incitées à prendre notre sort en mains. Cet homme s'appelait Bernard Shane.

Au moment de faire la grève, nous ne nous sommes pas préoccupées de savoir si notre compagne de travail était chinoise, italienne

ou juive. Nous nous sommes rendues compte que toutes nos querelles, toutes nos haines de race et de religion nous faisaient plus de tort que de bien et que l'employeur les exploitaient à son profit.

Nous avons alors décidé de cesser de nous chamailler et de nous serrer les coudes pour faire front commun et remporter une victoire qui nous serait profitable à toutes et à chacune.

La grève, nous l'avons gagnée. Un homme, parlant notre langue ou pas, s'il venait nous offrir l'espoir de sortir de notre misère, faisait figure de héros. Bernard Shane a su s'entourer de Canadiens-français. J'ai été moi-même parmi les premières syndiquées à offrir mes services. Sachant tout juste lire et écrire, j'avais commencé à gagner mon pain à l'âge de 10 ans et, à 37 ans, au moment où j'ai joint l'U.I.O.V.D., je n'étais pas rendue beaucoup plus loin que mon point de départ. L'U.I.O.V.D. s'est présentée à moi comme une planche de salut, une chance unique de me déniaiser et de sortir de mon ignorance. Je m'y suis accrochée désespérément, tout comme mes compagnes de travail, d'ailleurs.

Aujourd'hui, plus de 95% des ouvrières des ateliers de couture, c'est-à-dire quelque 20,000 midinettes, sont syndiquées au Canada.

Dans le Québec seul, nous comptons au-delà de 12,000 midinettes, membres de l'U.I.O.V.D. Elles ont la semaine de travail de 37½ heures, elles jouissent de conditions de travail enviables et de salaires honnêtes. Surtout, elles sont fières de leur métier et peuvent marcher la tête haute.

Ce bref récit répond donc assez bien à ma première question : « dans quelle mesure peut-on syndicaliser les femmes ? »

J'aimerais toutefois faire une distinction importante entre la situation qui existait autrefois et celle qui prévaut aujourd'hui. A

l'époque dont je viens de vous parler, la presque totalité des femmes sur le marché du travail étaient célibataires ou veuves, donc assez libres de leur temps et de leurs mouvements. Aujourd'hui, nos midi-nettes pour la plupart sont des femmes mariées, mères de famille, énormément prises par leurs obligations familiales, constamment à la course, très souvent épuisées physiquement et réticentes à toute activité qui les entraîne hors de leur foyer, leur travail terminé. Le syndicalisme moderne doit prendre ce problème en considération, s'il désire intéresser l'ouvrière.

Sur le plan de la syndicalisation des femmes, nous avons à faire face, en outre, au problème de l'immigrante, problème bien particulier et qui exige des méthodes de syndicalisation bien spéciales. Alors que chez nous les industries de la robe, du manteau et du vêtement sport sont syndicalisées à 95%, celles de la lingerie et du vêtement pour enfants demeurent encore des bastions à conquérir. Ces secteurs non syndiqués sont largement occupés par des ouvrières européennes, particulièrement italiennes et grecques, qui ne parlent ni le français ni l'anglais bien souvent, et qui ignorent presque tout du syndicalisme. De plus, elles sont craintives et se méfient de tout ce qui leur semble être une menace de perdre leur emploi. Habitues à des salaires très bas, elles se satisfont de ceux qu'elles reçoivent ici, même s'ils ne leur assurent pas le minimum reconnu comme vital dans notre pays. Notre syndicat, peut-être plus que tout autre, doit faire face à ce problème parce qu'il est normal pour une femme, quelle que soit sa nationalité, de savoir coudre ou de vouloir apprendre à coudre. Et pour les nouvelles arrivées, la couture constitue un excellent débouché si elles ne connaissent pas l'un ou l'autre des langages du pays et surtout si leur niveau d'instruction n'est pas élevé.

L'âge de l'ouvrière non syndiquée met également une entrave à sa syndicalisation. Dans notre industrie, une bonne proportion des

ouvrières sont âgées de 40 à 55 ans, et elles craignent de se mettre le patron à dos et de ne plus pouvoir se trouver un emploi ailleurs si elles se mêlent de syndicalisme.

En résumé, la femme est syndicalisable au même titre que l'homme, à mon avis, mais elle exige des méthodes de syndicalisation différentes, des méthodes qui tiennent compte du temps dont elle dispose, de ses intérêts et de ses besoins. La femme est syndicalisable si on lui permet, au sein du syndicat, de revendiquer des solutions à ses propres problèmes dans le contexte social actuel.

Ceci m'amène à ma deuxième question : « Pourquoi la femme mariée travaille-t-elle ? » Chez nous, c'est-à-dire parmi les midinettes, la femme mariée travaille premièrement pour venir en aide à son mari dans l'achat d'une automobile, d'une petite maison ou simplement pour boucler le budget familial; deuxièmement, donner à ses enfants, non seulement ce dont elle a été privée dans sa jeunesse (jouets, vêtements, gâteries), mais également une éducation plus poussée. A preuve, ces nombreuses demandes de bourses d'études que nos midinettes adressent au service d'éducation de l'U.I.O.V.D., qui offre chaque année deux bourses de \$2,500.00 aux enfants des membres; troisièmement, pour permettre à sa famille des loisirs et des vacances plus agréables, très rarement, un pourcent peut-être, dans le seul but de se distraire.

Vous savez comme moi que la femme d'aujourd'hui, qu'on le veuille ou non, ne se comporte pas de la même façon que sa grand-mère ou son arrière-grand-mère. Elle a besoin de temps en temps d'une robe ou d'un chapeau. Bien souvent, son mari avec son salaire ne peut pas lui donner cela. Permettez-moi en passant de vous faire remarquer qu'un mari peut très bien gagner, disons entre 100 et 125 dollars par semaine, ce qui semble à première vue un salaire raisonnable, mais ne pas pouvoir pour autant offrir à sa femme les

choses dont elle a besoin. Après qu'il a payé ses taxes au gouvernement, versé le paiement sur son auto, souvent trop luxueuse pour ses moyens, payé sa douzaine de petites Dow, pas de la Molson parce qu'elle n'est pas syndiquée, ses repas au restaurant, son gaz, ses cigarettes, ses petites dépenses comme on dit chez nous, vous admettez avec moi que la femme mariée est presque obligée d'aller travailler.

L'ouvrière canadienne a évolué. Lorsqu'elle a eu la chance d'acquérir de la compétence et de l'adresse, d'améliorer son esprit, d'élever son niveau de vie, la femme — la midinette entre autres, s'est révélée à la hauteur de la situation. Il faut noter que cette évolution a créé chez l'ouvrière un nouveau sentiment de fierté pour elle-même, son mari, ses enfants, son foyer. Cette fierté engendre le besoin d'un plus gros revenu.

J'ai le sentiment que le progrès réalisé par les femmes dans notre industrie reflète en un sens l'émancipation de la femme en général. Je suis certaine que vous me comprendrez si je dis que celles d'entre nous qui avons pu contribuer à cette émancipation avons la conviction que nos vies n'ont pas été inutiles. Je reviendrai un peu plus loin sur les réalisations de l'U.I.O.V.D. et ce qu'elles signifient dans la vie des midinettes.

Ma troisième question : « La femme participe-t-elle à la vie syndicale? » Ici, c'est un peu compliqué, car il y a des distinctions à établir. D'abord, il faut éliminer presque entièrement la femme mariée, mère de jeunes enfants. Ses raisons de ne pas participer à la vie syndicale sont évidentes : Elle n'a pas le temps puisque sa journée de travail ne se termine pas avec la fermeture de son atelier. La femme, qui appartient comme on le dit souvent au sexe faible, a une autre journée à entreprendre en rentrant chez elle. Ici, je me permets une autre petite méchanceté à l'endroit de certains maris.

Ca, c'est entre vous et moi. N'allez surtout pas croire, parce que je suis encore célibataire à mon âge, que j'ai une dent contre les hommes. Au contraire, je les aime bien. Mais je ne peux m'empêcher de penser, en écoutant les confidences de mes midinettes, qu'un meilleur équilibre devrait s'établir entre les droits du mari et ceux de l'épouse. Car bien que souvent, un mari, même s'il est syndicaliste, particulièrement dans nos milieux demeurés attachés aux vieilles traditions, n'a aucune objection à ce que sa femme travaille pourvu qu'elle arrive assez tôt pour mettre les enfants au lit, que ses repas soient prêts à l'heure, que la maison soit impeccable, qu'elle soit toujours prête à lui offrir les gentilleses que vous devinez sans doute, en un mot, pourvu que ça ne le dérange pas. Avec ça, allez espérer qu'elle soit active dans son syndicat.

Toute plaisanterie mise à part, j'ai l'impression que les plaintes formulées par les midinettes ressemblent assez bien à celles des autres femmes mariées au travail en Amérique du Nord, et dont le revenu ne leur permet pas de se procurer de l'aide domestique. On enseigne aujourd'hui aux hommes et aux femmes des moyens d'atteindre un amour plus profond, plus réel, dans le contexte du couple. Y aurait-il objection à ce qu'on enseigne aux hommes qu'il n'y a aucune honte à venir en aide à sa femme dans les travaux ménagers, surtout s'il profite autant qu'elle des améliorations apportées à leur niveau de vie grâce à ce revenu supplémentaire.

Nous avons tout de même quelques femmes mariées qui trouvent moyen de collaborer aux activités de l'Union. Il est probable qu'elles ont un mari en or ou qu'elles sont des femmes exceptionnelles. Mais je peux dire, de façon générale, que les plus actives parmi les ouvrières dans le mouvement syndical sont les célibataires et surtout les veuves dont les enfants sont mariés et qui habitent seules. Celles-là font véritablement preuve de dévouement et constituent les cadres importants de notre syndicat.

Toutefois, il convient d'ajouter que si les femmes mariées ne participent pas activement et sur une base permanente à la vie syndicale, elles n'hésitent aucunement à collaborer lorsque nous faisons appel à elles dans les moments de crise, menace de grève ou négociations d'un nouveau contrat. Elles participent alors sérieusement et consciencieusement. Mais je maintiens que, tant que la situation sociale de la femme mariée au travail ne sera pas changée, il lui sera impossible de travailler, comme nous aimerions qu'elle le fasse, à l'avancement de la cause syndicale. Même si elle a déjà pu obtenir, par ses revendications, certains avantages qui lui étaient autrefois et qui lui sont encore dans plusieurs secteurs inaccessibles, tels que congés et bénéfices de maternité. Il y a encore pour elle beaucoup de travail sur la planche.

J'aimerais en terminant vous entretenir des réalisations de l'U.I.O.V.D. et répondre par le fait même à ma dernière question : « Qu'est-ce que le syndicalisme a apporté à la vie sociale et communautaire? »

Avec les années, à mesure que nous évoluions physiquement (voyez vous-même dans quelle proportion), mentalement et intellectuellement, nous avons découvert que la vie consistait en bien d'autres choses que d'avoir du pain à se mettre sous la dent. Nous avons besoin de sécurité, de l'assurance qu'advenant la maladie et la vieillesse, nous ne serions pas abandonnées. Autrefois, nous devions recourir aux institutions de charité dans ces cas-là. Aujourd'hui, les midinettes sont protégées contre ces éventualités. Elles ont combattu et obtenu la sécurité de l'emploi, des bénéfices de santé, un grand centre médical où tous les soins leur sont donnés gratuitement par des spécialistes; un fonds de pension, des bénéfices de mise-à-pied, etc. . . . Non seulement les midinettes n'ont plus à vivre aux crochets de la société; mais elles sont fières de pouvoir, à l'aide d'un fonds spécial, répondre à plusieurs demandes de souscription tels que le

prêt d'honneur, l'aide aux universités, la Fédération des oeuvres de charité, la Fédération juive, la Plume rouge, etc. . . .

Je peux également vous dire, avec beaucoup de fierté, que nous sommes peut-être le premier syndicat, sinon le seul, à avoir obtenu pour nos membres trois semaines de vacances payées après 10 ans dans notre syndicat et non pas après 10 ans dans le même atelier.

Finalement, une fois que ces principaux problèmes de bien-être et de sécurité sociale furent réglés, nous avons constaté que notre union pouvait jouer un rôle important au point de vue des besoins éducatifs et culturels de nos membres. Et croyez-moi, je connais ce que c'est que d'être frustrée sur le plan de l'éducation. Nous nous sommes donc dévouées en vue d'offrir à nos jeunes ouvrières des cours qui leur permettent d'élargir leurs horizons et d'agrémenter leur vie. J'ai personnellement le plaisir d'être depuis 15 ans la directrice du service d'éducation de l'U.I.O.V.D. et je me donne le plaisir de vous informer que chaque année, nous inscrivons au-delà de 500 ouvriers à nos divers cours, qui sont entre autres, le cours officiel de neuvième année, un cours de culture générale, de sociologie, syndicalisme et relations ouvrières, d'anglais, de français, de personnalité, de chant, de danse, de céramique et d'artisanat avec fabrication d'émaux sur cuivre, d'éducation physique. Ces cours sont donnés gratuitement à nos membres.

Mesdames, messieurs, je termine en vous remerciant d'avoir eu l'indulgence de m'accorder votre attention. J'espère que vos oreilles ne sont pas trop écorchées et que j'ai pu vous donner quelques renseignements utiles.

## LUCIE DAGENAI

Confédération des Syndicats Nationaux

ORS du dernier congrès de la CSN, le Comité féminin, créé en 1952 pour étudier les différents problèmes féminins, recommandait sa propre dissolution. La présidente du Comité soulignait bien l'existence de problèmes de travail particuliers à la femme ainsi que sa faible participation au syndicalisme mais prétendait que « tout comité strictement féminin, ne travaillerait au bout du compte qu'à la mieux convaincre qu'elle est « à part » dans le mouvement syndical et, (...) en faisant de ses problèmes « une affaire de femmes », empêcherait l'ensemble des travailleurs de les absorber, de les étudier avec elle et d'y trouver des solutions ».<sup>1</sup>

Je voudrais illustrer que ces problèmes ont été un objet de préoccupation et de revendications précises de la part de la CSN depuis ses origines jusqu'à nos jours. J'essayerai ensuite d'analyser quelques facteurs pouvant expliquer la faible participation des femmes malgré l'intérêt particulier qu'elles pourraient avoir au mouvement syndical.

LA FEMME, PREOCCUPATION DE LA CSN

« La femme et le travailleur ont tous deux ceci de commun qu'ils sont des opprimés » dit Bebel.<sup>2</sup> Aussi est-il naturel que le mouvement syndical se préoccupe de l'un et de l'autre, d'autant plus que la femme est également travailleuse dans bien des cas.

<sup>1</sup> Rapport du secrétaire général sur l'action et les politiques du bureau confédéral et du mouvement, Congrès 1966, pages 152-153.

<sup>2</sup> Cité dans Simone de Beauvoir, *Le deuxième sexe*, vol. 1, p. 192.

A la CSN, on retrouve dès le congrès de 1921 des résolutions concernant le travail des femmes. Entre 1921 et 1930, on demande au gouvernement de prendre des mesures pour retarder l'âge de leur entrée sur le marché du travail « attendu qu'il est dans l'intérêt général de la société que la santé et l'instruction des jeunes filles soient protégées », <sup>3</sup> pour réduire les heures de travail « attendu que la santé de ces frêles créatures est terriblement atteinte par une durée excessive de travail » <sup>4</sup> et « considérant que la journée de huit heures est surtout et d'abord urgente pour les femmes et les jeunes filles employées dans l'industrie ». <sup>5</sup> On réclame « l'arrêt des moteurs durant l'heure du midi », <sup>6</sup> « un endroit convenable pour prendre les repas dans un local séparé du lieu de travail » <sup>7</sup> « des sièges pour les employées de magasin aux dames et jeunes filles employées comme commis ( . . . ) pour s'en servir quand elles ne sont pas occupées », <sup>8</sup> « une inspectrice pour l'hygiène », <sup>9</sup> et « que la surveillance des ouvrières soit confiée à une femme compétente et recommandée, » <sup>10</sup> la réduction du fardeau de travail « que chaque ouvrière ait un nombre limité de machines à surveiller, » <sup>11</sup> l'extension de la loi du salaire minimum à certaines catégories et surtout son application, l'abolition du travail de nuit, sauf dans certains services. Il est intéressant de noter cependant que le travail de nuit est également considéré « anti-hygiénique et antifamilial » <sup>12</sup> pour les hommes.

---

<sup>3</sup> Procès-verbal. Congrès 1921, rés. no. 12, p. 6.

<sup>4</sup> Procès-verbal. Congrès 1927, rés. no. 16, p. 11.

<sup>5</sup> Procès-verbal. Congrès 1926, rés. no. 7, p. 41.

<sup>6</sup> Procès-verbal. Congrès 1924, rés. no. 4, p. 4.

<sup>7</sup> Procès-verbal. Congrès 1924, rés. no. 4, p. 4.

<sup>8</sup> Procès-verbal. Congrès 1921, rés. no. 23, p. 9.

<sup>9</sup> Procès-verbal. Congrès 1929, rés. no. 16, p. 51.

<sup>10</sup> Procès-verbal. Congrès 1929, rés. no. 19, p. 51.

<sup>11</sup> Procès-verbal. Congrès 1929, rés. no. 21, p. 52.

<sup>12</sup> Procès-verbal. Congrès 1924, rés. no. 8, p. 5.

On ne remet pas alors en question le droit de la femme au travail si ce n'est « pour des ouvrages que devraient faire des hommes et ce, au détriment de pauvres pères de famille et dans des conditions qui ne sont conformes ni à la morale ni à l'hygiène », <sup>13</sup> principalement dans les brasseries, les tanneries, les abattoirs et les entrepôts de gros.

Entre 1930 et 1933, les seules résolutions concernant les femmes portent sur l'application de la loi du salaire minimum et, sujet fort intéressant, sur leur droit de vote. La résolution du Congrès de 1930 est à l'effet de leur demander, à elles, ce qu'elles en pensent. « Qu'il soit suggéré à l'assemblée législative un moyen de résoudre la question du vote des femmes en faisant un référendum parmi toutes les femmes de la province <sup>14</sup>. C'était déjà en pratique leur reconnaître le droit de vote. La même résolution est reprise l'année suivante mais avec une réserve cette fois. « Votre comité (le comité des résolutions) recommande au Congrès d'attendre des directives de l'Épiscopat catholique sur cette question avant d'adopter cette attitude ». <sup>15</sup>

L'attitude des hommes vis-à-vis le travail féminin se modifie avec la crise des années 30 et c'est assez naturel. On demande alors « à la législature de restreindre à de justes proportions l'emploi de la main d'oeuvre féminine », <sup>16</sup> et de déterminer le travail qui ne convient pas aux ouvriers féminins et d'abolir les permis d'heures supplémentaires. » <sup>17</sup> On continue tout de même de réclamer des avantages pour les femmes, entre autres, « la nomination d'une femme comme membre de la Commission du salaire minimum ». <sup>18</sup> Plusieurs

<sup>13</sup> Procès-verbal. Congrès 1921, rés. no. 34, p. 16.

<sup>14</sup> Procès-verbal. Congrès 1930, rés. no. 4, p. 44.

<sup>15</sup> Procès-verbal. Congrès 1930, rés. no. 4, p. 44.

<sup>16</sup> Procès-verbal. Congrès 1935, rés. no. 15, p. 39.

<sup>17</sup> Procès-verbal. Congrès 1936, p. 121.

<sup>18</sup> Procès-verbal. Congrès 1935, rés. no. 16, p. 40.

syndicats féminins s'organisent. Dans son rapport, le secrétaire général note : « Le Bureau confédéral a suivi de près l'organisation des nouveaux syndicats et a salué leurs efforts et leurs succès avec beaucoup de plaisir. Il en a aussi profité pour rappeler les principes adoptés par la CTCC en regard de ces syndicats. L'organisation féminine doit être établie selon les principes et les cadres de l'organisation masculine ». <sup>19</sup>

Vers 1937, la CSN étend sa préoccupation aux collets blancs : sténographes, commis à la comptabilité, caissières, opératrices de téléphone <sup>20</sup> ainsi qu'aux filles d'hôtel, de restaurants et aux domestiques. Elle demande l'application de la loi du salaire minimum pour ces groupes ainsi qu'une ordonnance générale pour des congés annuels payés aux dames et aux jeunes filles.

Ses membres commencent à percevoir que la disparité des salaires entre hommes et femmes peut constituer un problème pour la main d'oeuvre masculine. « Les jeunes filles et femmes remplacent les jeunes gens et les hommes et entretiennent l'ère des bas salaires obligeant les patrons consciencieux à engager une main d'oeuvre féminine pour concurrencer avec les compétiteurs ». <sup>21</sup>

Les préoccupations d'ordre familial et moral augmentent chez les travailleurs avec la croissance de la main d'oeuvre féminine durant la période de plein emploi des années de guerre. On remet en question le droit au travail, surtout des femmes mariées et l'on insiste pour « que l'on entoure la femme qui devra travailler de toutes les précautions de nature à lui conserver sa santé physique et morale ». <sup>22</sup> Le président Alfred Charpentier s'inquiète aussi du fait

<sup>19</sup> Procès-verbal. Congrès 1935, p. 65.

<sup>20</sup> Procès-verbal. Congrès 1937, p. 105, et sq. rés. no. 3, 4, no. 6, no. 7.

<sup>21</sup> Procès-verbal. Congrès 1939, p. 146.

<sup>22</sup> Procès-verbal. Congrès 1942, rés. 44, p. 72.

que « la plupart dans les industries nouvelles ne sont pas groupées en associations ». <sup>23</sup>

### LA FEMME SE PREOCCUPE DE SA PLACE DANS LE MOUVEMENT SYNDICAL

#### EVOLUTION MARGINALE

C'est vers cette époque que les femmes syndiquées commencent à vouloir s'exprimer davantage mais dans une structure marginale. « Les délégués féminins émettent le voeu que la CTCC les autorise dès le début du prochain Congrès, à se réunir en un comité d'études pour discuter toutes les questions d'intérêt propre à l'élément féminin ». <sup>24</sup>

Cette idée sera reprise en 1952. Un comité composé exclusivement de femmes est formé pour l'étude du problème des femmes au travail. En 1953, le Comité demande une enquête qui « porterait entre autres, sur la répartition des tâches dans les usines, sur les problèmes de la santé des ouvrières, sur l'application du principe de l'égalité de salaire à égalité de travail et sur les modes de rémunération du travail féminin » <sup>25</sup>.

En 1954, il y a quinze mille (15.000) femmes syndiquées dans dix (dix) fédérations, cent (100) sont officiers de leurs syndicats mais une seule fait partie de l'exécutif de sa fédération et il n'y a que deux (2) femmes libérées alors que le tiers des effectifs de la CTCC est composé de femmes. <sup>26</sup> « La Commission constate l'inégalité des femmes et des hommes dans le syndicalisme, ce qui est

<sup>23</sup> Procès-verbal. Congrès 1942, p. 128.

<sup>24</sup> Procès-verbal. Congrès 1943, p. 120.

<sup>25</sup> Procès-verbal. Congrès 1953, p. 161.

<sup>26</sup> Procès-verbal. Congrès 1954, p. 120-121-122.

peut-être dû au fait que les hommes pensent que les femmes ne possèdent pas des droits égaux dans le syndicalisme ou que les femmes ne s'occupent pas suffisamment de leurs affaires, se contentant simplement de payer une contribution sans trop s'intéresser à l'attention qu'on porte à leurs propres problèmes »<sup>27</sup>. Les solutions suggérées tendent, pour la plupart, à isoler la femme ou à la soustraire à la compétition avec son confrère masculin : « qu'on essaye de nommer une femme à un des postes dans l'exécutif des syndicats où il y a des ouvrières, »<sup>28</sup> « qu'une femme soit libérée pour s'occuper plus particulièrement des problèmes des travailleuses, »<sup>29</sup> « qu'on fasse des réunions d'études spéciales pour elles »<sup>30</sup>.

Par ailleurs, la femme revendique davantage la parité des salaires, l'accès à un plus grand nombre d'emplois, les mêmes chances que l'homme en matière d'orientation et de formation professionnelle.

### POINT TOURNANT

C'est Jean Marchand, au Congrès de 1964, qui a marqué le point tournant dans la pensée de la CSN sur le travail féminin dans un rapport qui est probablement à l'origine de la dissolution du Comité féminin deux (2) ans plus tard. Il déclarait : « Nous ne sommes pas opposés au travail féminin et nous croyons d'ailleurs que notre opposition serait vaine devant la puissance des forces qui incitent les femmes à travailler. (...) Devant l'acuité des situations et les répercussions constatées autant sur les travailleuses que sur l'organisation familiale et sociale, la CSN croit qu'elle ne peut plus se taire si elle veut représenter les intérêts de tous les travailleurs, hommes

<sup>27</sup> Procès-verbal. Congrès 1954, p. 120 et sq.

<sup>28</sup> Procès-verbal.

<sup>29</sup> Procès-verbal. Congrès 1955, p. 138.

<sup>30</sup> Procès-verbal. Congrès 1960, p. 163.

et femmes. Les femmes qui travaillent ont droit à un statut qui les protège non seulement comme individus salariés mais qui tienne compte aussi des besoins particuliers de leur condition de femme ayant des responsabilités familiales. »<sup>31</sup>. Il réclamait une enquête générale sur le travail des femmes au Québec ainsi qu'une législation du travail féminin. Il est à noter que cette enquête est en cours à Ottawa mais que le gouvernement du Québec s'est limité pour sa part à une enquête sur le travail de nuit.

### LA SITUATION ACTUELLE

Les femmes sont actuellement présentes dans presque tous les secteurs syndiqués. Elles représentent près de 85% des effectifs dans le vêtement, 70% dans les hôpitaux, 50% dans la chaussure, 35% dans le textile, 26% dans la fédération de l'imprimerie et de l'information, une forte proportion des fonctionnaires provinciaux, des fonctionnaires municipaux et des employés du commerce, des biscuiteries et confiseries, pour constituer, dans l'ensemble, environ le tiers de la CSN.

Leur participation au niveau du syndicat local est variable, à peu près comme celle des hommes. Elle serait légèrement supérieure dans le cas des syndicats composés principalement de femmes, où l'on tient souvent les assemblées immédiatement après le travail. Les femmes sont évidemment intéressées à la solution de leurs problèmes quotidiens. Par contre, elles s'intéressent moins à l'administration de leur syndicat et ne sont pas toujours conscientes de l'importance des décisions qui débordent le cadre de l'entreprise où elles travaillent.

---

<sup>31</sup> Procès-verbal. Congrès 1964, p. 7 et sq.

Leur comportement dans les conflits est pourtant remarquable. Dans « EN GREVE » Pierre Vadeboncoeur note au sujet de la grève chez Dupuis : « La résistance particulièrement opiniâtre des femmes et des jeunes filles, dans cette grève, fut un objet d'étonnement pour l'employeur comme pour le syndicat ». On pourrait également citer, entre autres, la participation importante des femmes dans les grèves plus récentes à la Dominion Textile et dans les hôpitaux.

Au niveau des structures supérieures du mouvement, leur représentation est loin d'être proportionnelle à leur nombre. Il n'y a qu'une femme dans l'exécutif de la Confédération composé de onze (11) membres; la tradition d'ailleurs veut que les hommes laissent au moins un siège à une vice-présidente. Il y a onze (11) femmes parmi les cent trente (130) directeurs au Bureau confédéral.

Parmi les soixante (60) présidents, secrétaires et trésoriers des Conseils centraux, il n'y a que huit (8) femmes. Parmi les 30 présidents, secrétaires et trésoriers des Fédérations et secteurs, il n'y a que deux (2) femmes. Il n'y a encore que cinq (5) femmes dont deux (2) à la Confédération et trois (3) dans la même Fédération, sur près de deux cents (200) permanents syndicaux.

La fédération qui compte le plus de femmes dans ses cadres est celle des hôpitaux : trois (3) femmes sur dix (10) officiers de l'exécutif, quarante-huit (48) femmes sur cent quatre-vingt-trois (183) délégués au Bureau fédéral. Lors de ses quatre (4) derniers congrès, les femmes représentaient entre 29 et 34% des délégués officiels et entre 38 et 58% des délégués fraternels; le pourcentage des femmes mariées a varié entre 12 et 18. Il s'agit tout de même d'une faible représentation si l'on tient compte de la proportion de femmes dans cette fédération (70%) et de la disparité des salaires qui va jusqu'à \$23.00 par semaine pour des emplois identiques.

QUELQUES FACTEURS POUVANT EXPLIQUER CETTE  
FAIBLE PARTICIPATION

Pourquoi la femme participe-t-elle moins que l'homme à l'activité syndicale malgré l'intérêt manifeste du mouvement syndical à son endroit et malgré ses conditions de travail nettement moins avantageuses ?

La mobilité de la main d'oeuvre féminine, surtout durant les premières années d'emploi où on la retrouve encore en bonne partie, est sûrement l'un des facteurs des plus importants de cette situation. Il semble que cette mobilité soit souvent fonction des bas salaires ou du peu de chances d'avancement des femmes dans certains secteurs. Il est possible que la femme préfère fuir une situation difficile, quant elle le peut, plutôt que d'essayer de la corriger. Je me permettrai de citer l'exemple des infirmières avec lesquelles je travaille depuis trois (3) ans. Il s'agit d'un syndicat de près de trois mille (3,000) membres dont les deux tiers sont âgés de moins de trente (30) ans. Le taux des départs par rapport au nombre moyen des membres a été de 36% en 1964, de 39% en 1965 et de 34% en 1966. Des cinquante-trois (53) infirmières déléguées au Conseil général en 1962, il en restait cinq (5) en 1966, soit 9.4%; des quatre-vingt-quatre (84) déléguées en 1965, il en restait vingt-neuf (29) en 1966, soit 34.5%. Vingt-six (26) personnes ont occupé les sept (7) postes de l'Exécutif entre 1952 et 1966.

La conception que la jeune fille se fait de sa carrière est un autre facteur de désintéressement vis-à-vis l'action syndicale. Lorsqu'elle entre sur le marché du travail, elle considère souvent cette étape comme transitoire. Elle n'est pas très renseignée quant aux conditions de travail dans les différents milieux, et encore moins quant au syndicalisme. Elle considère assez normal d'être moins rémunérée qu'un homme, sauf si elle accomplit exactement le même

travail que lui. On peut se demander si elle est motivée par le travail en soi, ou si elle n'attache pas plus d'importance aux avantages reliés **au travail, par exemple, un certain salaire, le milieu de travail, des horaires avantageux.** A moins qu'elle ne travaille dans des conditions particulièrement pénibles, elle peut tolérer bien des inconvénients parce qu'elle compte bien en sortir un jour ou l'autre. Par contre, son attitude vis-à-vis son travail et à l'endroit de son syndicat se modifie sensiblement si elle reste plusieurs années à l'emploi.

La femme mariée, de son côté, a souvent en réalité un double emploi : son travail à l'extérieur et ses responsabilités familiales. Elle est beaucoup moins disponible physiquement et psychologiquement pour l'activité syndicale. De plus, elle ne détermine pas, en général, le cadre global de ses activités. C'est le mari qui décide de la localité où vivra la famille, du quartier, du cercle d'amis, etc... Une fois ce cadre établi, la femme s'adapte et essaye de concilier sa vie de travail et sa vie familiale. Elle est donc moins indépendante vis-à-vis son employeur, surtout dans un marché restreint.

### LA FEMME CROIT-ELLE A L'ACTION DEMOCRATIQUE

On peut aussi se demander si la femme, dans la vie courante, croit vraiment aux moyens démocratiques pour améliorer sa condition ? Elle a peu l'habitude de ces moyens. La fillette, comme sa mère à la maison, est la servante de son père et de ses frères, en même temps qu'un peu la maîtresse de maison. Si elle veut obtenir quelque chose, elle essaye de séduire plutôt que de convaincre. A l'école, à cause de la ségrégation des sexes, elle a peu de chances de s'habituer à la compétition qu'elle rencontrera plus tard sur le marché du travail. Dans son foyer, avec les enfants, les fournisseurs, la femme a une autorité sans réplique. Son influence auprès du mari, par contre, s'exerce en général de façon indirecte. Ce mode d'action étant peu satisfaisant au plan personnel, on peut s'expliquer l'atti-

tude des femmes au cours des conflits alors que leur révolte peut s'exprimer en toute liberté.

### INÉGALITÉ DE CHANCES

Mais ces différents facteurs : la mobilité de la main d'oeuvre, la faible motivation au travail chez la jeune fille, le peu de disponibilité de la femme mariée, le manque d'habitude de la démocratie, ne sauraient constituer des explications valables à la faible participation de la femme au mouvement syndical. Ils apparaissent plutôt comme des symptômes d'un malaise plus profond.

Tout ce problème, en effet, déborde largement le cadre de l'activité syndicale, mais non le cadre des préoccupations du mouvement.

Le rapport Parent définit ainsi la triple fin du système d'enseignement : « donner à chacun la possibilité de s'instruire, rendre accessible à chacun les études les mieux adaptées à ses aptitudes et à ses goûts; préparer l'individu à la vie en société »<sup>52</sup>. C'est au niveau de son éducation et du conditionnement qu'elle subit qu'il faut rechercher les causes profondes du peu de participation de la femme à la vie syndicale de même qu'à l'activité sociale et politique.

Il y a du progrès, certes, mais on est encore loin d'offrir à la femme les mêmes chances qu'à l'homme. La formation de la jeune fille est trop orientée vers la famille et non suffisamment vers le monde. On lui présente un choix limité d'occupations. Sa formation professionnelle est souvent déficiente. Dans le domaine de la santé,

---

<sup>52</sup> Rapport Parent, tome I, p. 75.

par exemple, il n'y a encore aucun contrôle du ministère de l'Éducation sur tout l'enseignement des soins infirmiers.

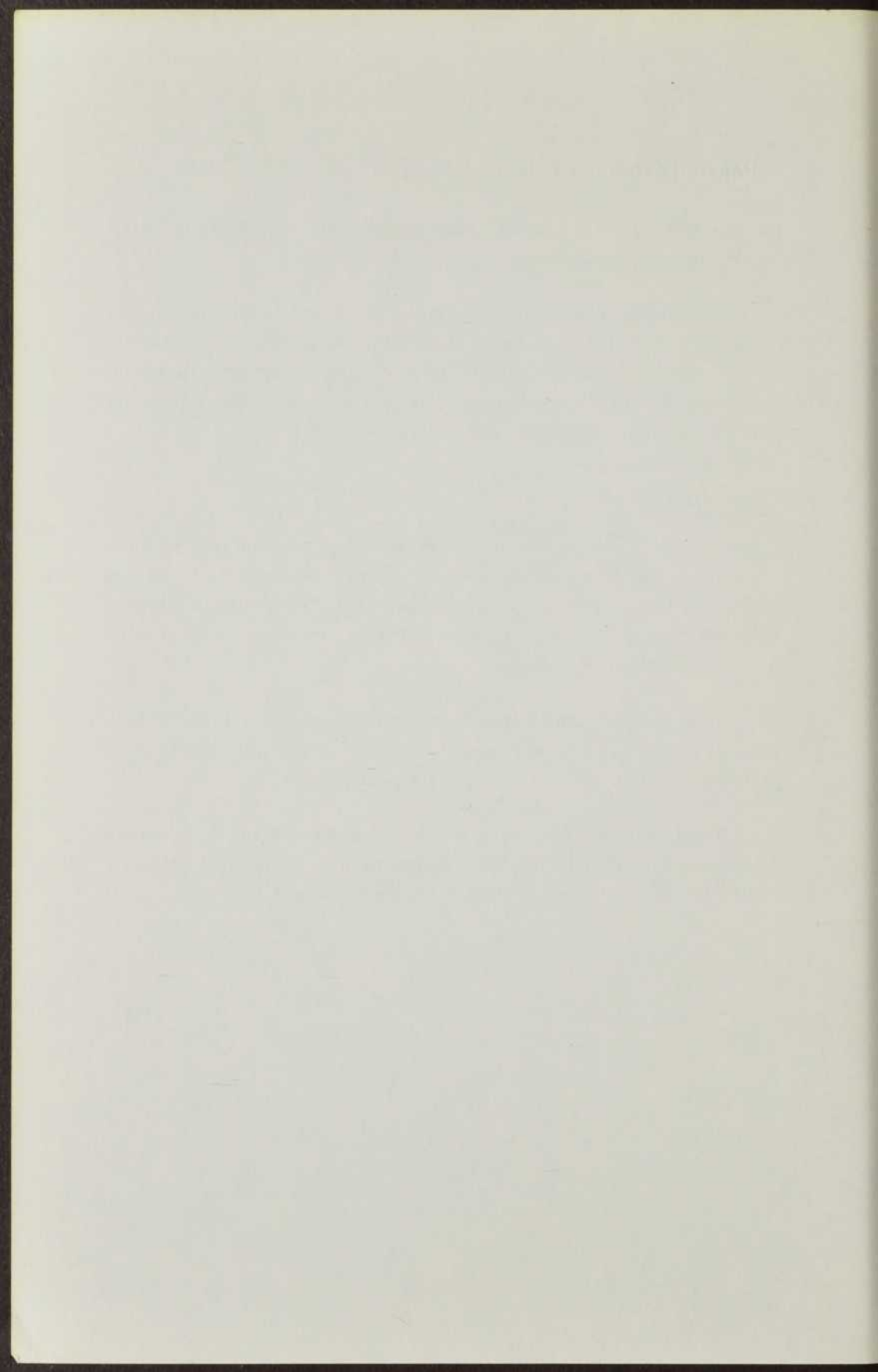
Par ailleurs, la société exige d'elle un apport important dans la vie économique. De plus, sa responsabilité de salariée se double de sa responsabilité au foyer. On ne lui a pas encore accordé de congé de maternité dans les législations. Par contre, on lui laisse en grande partie le soin de l'éducation des enfants.

### CONCLUSION

La CSN a demandé au gouvernement provincial une enquête générale sur le statut de la femme et particulièrement de la femme au travail. Le but visé par cette demande est d'en arriver à éliminer toute discrimination entre l'homme et la femme ou, du moins d'offrir à l'un et à l'autre des chances égales.

Il est évident que la femme a certains problèmes différents de ceux de l'homme; ce ne sont pas tant ses problèmes à elle que ceux de la famille qu'une société civilisée ne peut ignorer.

Il est permis d'espérer que dans une société qui lui donnera toutes ses chances, la femme prendra progressivement sa place de militante à part entière dans le mouvement syndical.



# LA FEMME DANS LE MONDE DU TRAVAIL D'AUJOURD'HUI

7

par

PIERRETTE SARTIN

chargée de mission au Commissariat au  
Plan d'Équipement et de Productivité

C'EST un très grand honneur et un très grand plaisir pour moi d'être appelée ce soir à prononcer le discours de clôture de ce Congrès et d'aborder devant des personnalités aussi éminentes un sujet aussi difficile. Aussi, comme il est bien connu que les femmes ont toujours besoin d'être rassurées, ne puis-je qu'espérer en votre indulgence, même et surtout si vous n'êtes pas tous d'accord en tous points avec ce que je serai amenée à dire. Car vu le peu de temps qui nous reste, je ne pourrais qu'affirmer au lieu de démontrer, ce qui met toujours à rude épreuve nos esprits formés aux méthodes cartésiennes.

Le travail de la femme n'est pas un problème nouveau. De tous temps les femmes ont travaillé. Mais leur activité s'exerçait à l'intérieur de la maison et du foyer et leur rôle traditionnel était un rôle de conservation et d'épargne.

Quand on parle aujourd'hui du « travail de la femme » on entend par ces mots l'exercice d'une activité située généralement hors du foyer et donnant lieu à une rémunération.

Ces changements dans les rôles féminins sont dus en partie au progrès technique, à l'industrialisation et à l'urbanisation qui ont créé dans les pays économiquement développés un nombre important d'emplois, très diversifiés, susceptibles de répondre à une plus grande variété de goûts et d'aptitudes, et dans lesquels la force musculaire et physique tend à diminuer au profit d'autres exigences. Ainsi se trouve réduit l'écart qui existait dans les premiers temps de l'industrie entre les emplois féminins et masculins. Dans le même temps, l'élévation du niveau de vie, le développement de l'égalité dans l'instruction ouvraient aux femmes des catégories sociales les plus favorisées, les carrières libérales dans lesquelles elles ne craignaient plus d'entrer, faisant perdre ainsi au travail son caractère de nécessité économique et inéluctable.

Mais ces changements dans la structure des professions et du marché de l'emploi ne font que refléter les changements d'un monde en pleine évolution et qui ne cessera d'évoluer de plus en plus vite, nous entraînant, bon gré mal gré, dans sa course.

Dans son « Playdoyer pour l'avenir » Louis Armand écrivait : « Toutes les courbes traduisant l'évolution des techniques sont des exponentielles » et Oppenheimer arrivait à la même conclusion « depuis 150 ans, écrit-il, nos connaissances se trouvent multipliées par deux tous les 10 ans ».

Ce développement accéléré de nos connaissances, c'est-à-dire au fond de notre pouvoir sur des réalités que jusqu'alors nous ne pouvions appréhender, bouleverse l'univers dans lequel nous avons vécu, qui nous était familier et qui présenta pendant longtemps une certaine stabilité éminemment rassurante et confortable. Car l'homme est conservateur par nature et par tradition. Il se tourne volontiers vers le passé, l'avenir l'inquiète sachant qu'il est souvent dépassé par ses propres conquêtes, et qu'il le sera de plus en plus. « Nous

sommes condamnés au progrès à perpétuité » constatait non sans mélancolie, Alfred Sauvy.

C'est pourquoi l'homme d'aujourd'hui vit en état de dysharmonie complète avec cette société qui évolue à un rythme qui n'est pas le sien, auquel rien ne l'a préparé et dans laquelle il ne trouve pas toujours de points de repère. Pendant des siècles et sans trop d'efforts, il a pu s'adapter à une société qui évoluait sans grands à coup, à un rythme voisin de son propre rythme biologique et dans des conditions qui restaient proches de celles de la nature et des habitudes de l'espèce. Mais aujourd'hui, pour la première fois dans le cours de sa destinée, comme le souligne Léo Moulin, l'homme se trouve en « état de rupture totale, radicale, irréversible, définitive, absolue avec son passé<sup>1</sup> : non seulement avec la faim quotidienne, la maladie, la mortalité infantile et les épidémies, que remplacent des guerres plus meurtrières, mais encore et surtout avec les cadres, les structures, les motivations, les pensers qui lui étaient depuis longtemps familiers.

C'est dans ce contexte que se situe le travail de la femme et sa participation non pas seulement à la vie économique, mais à la vie politique et sociale, c'est-à-dire à la vie tout entière; une vie qui, le voudrait-on, ne peut plus être repliée sur elle-même et sur la cellule familiale, car le monde extérieur, par la voie de la radio, de la télévision, de la presse, et de tous les moyens d'information dont nous disposons, pénètre jusqu'au fond des foyers les plus fermés, dans les campagnes les plus reculées et dans les déserts les plus solitaires. C'est assez dire que les problèmes posés par le travail de la femme ne peuvent être dissociés de ceux posés par la condition féminine et que c'est bien dans la perspective d'un monde qui évolue à une vitesse croissante que ces problèmes doivent être étudiés.

<sup>1</sup> Léo Moulin: *la société de demain dans l'Europe d'aujourd'hui.*

Mais c'est dire aussi que ces problèmes sont d'ordre économique, qu'ils débordent l'économie et qu'ils seront également d'ordre moral et psychologique.

C'est dire enfin, par cela même, qu'il sera très difficile pendant longtemps encore, de les étudier avec une objectivité sereine, sans prise de position passionnelle ou confessionnelle, c'est-à-dire de les étudier comme des faits sociaux, et en essayant de ne pas laisser obscurcir la recherche par des images de référence dépassées mais vivaces; images d'autant plus difficiles à combattre que ce sont celles sur lesquelles nous avons vécu, celles qui nous ont été inculquées par une éducation et une société qui furent les nôtres et qui continuent à déterminer, dans les profondeurs du subconscient, les hommes et les femmes que nous sommes.

Aujourd'hui, les femmes représentent, dans la quasi totalité des pays, plus de la moitié de leur population totale.

Non seulement leur longévité est supérieure à celle de l'homme, mais elle s'accroît plus vite. La différence entre les 2 longévités qui était de 3.2 années en France au début du siècle est de plus de 6 actuellement. Aux Etats-Unis en 50 ans, la différence est passée de 2.8 à plus de 10 années.

Dans les groupes d'âge qui vont de 15 à 64 ans, l'excédent féminin est de 3.3 millions d'êtres pour les pays du marché commun; de 1.5 millions aux Etats-Unis; de 18 millions en U.R.S.S.

La première conséquence de cette situation est le nombre considérable de femmes seules : elles représentent environ 5% aux Etats-Unis; 26% en U.R.S.S.; 6 millions en France sur 23 millions de femmes.

Ces femmes seules, qui ont souvent des personnes à charge, représentent sur le plan économique non point un problème, mais

une quantité de problèmes qu'aucune société ne peut plus se dispenser de regarder en face ni de tenter de résoudre.

De plus, et toujours pour demeurer dans les réalités économiques, on constate dans tous les pays que la population totale s'accroît plus vite que la population active. La population totale s'accroît de 0.6% tandis que la population active ne s'accroît que de 0.4%. L'allongement de la scolarité, le poids des pensions, celui de la sécurité sociale vont augmenter et menacer l'équilibre économique et financier.

En 1975, on estime que pour 100 actifs il y aura 135 inactifs en France; 150 aux Pays Bas, etc. . . . soit 1400 inactifs en Europe pour 1000 actifs.

Aujourd'hui, les femmes ne représentent encore qu'un faible pourcentage de la population active : 25 à 35% selon les pays et selon les idéologies.

Mais en face de ces idéologies, il faut mettre des chiffres, si ingrats qu'ils soient, et se demander s'il est économiquement souhaitable qu'une part aussi importante de l'humanité demeure inactive en face d'un monde dont une grande partie reste inorganisée et livrée à la famine et à la maladie; et aussi, s'il est moralement souhaitable et équitable que plus de la moitié de la population du globe reste marquée du sceau de l'infériorité et de la dépendance, voire de la subordination.

Dans son exposé fait pour l'Université radiophonique internationale, Mme Colette Carisse de l'Université de Montréal soulignait l'augmentation importante de la participation féminine au Canada et plus particulièrement au Québec, et laissait entrevoir qu'en 1970, 2 millions 1/2 de femmes, soit le 1/3 de la main-d'oeuvre occupe-

rait un emploi. Mais il est évident qu'au Québec, comme dans tous les autres pays, qu'il s'agisse de la main-d'oeuvre, qualifiée ou non qualifiée, venue ou non des régions rurales; qu'il s'agisse des cadres et des professions libérales ou des femmes employées dans les services et dans les administrations, cet apport féminin va modifier profondément la structure du marché du travail; mais il modifie aussi celle de la vie économique et familiale, car il donne naissance à des besoins nouveaux tant dans le domaine de la formation et dans celui des investissements sociaux que dans tous les autres domaines, notamment dans celui de la consommation et de l'épargne.

⌈ Nous entrons dans des sociétés où le travail joue un rôle de plus en plus important. Celui des femmes a contribué dans une large mesure à cette évolution qui tend à substituer la notion de salaire à celle de patrimoine. On donne aux jeunes filles une situation au lieu de la dot traditionnelle et, pour peu qu'elles l'utilisent, ce capital de travail est plus que l'autre à l'abri des dévaluations.

*multitâche*

Il n'est pas possible d'aborder ici toutes ces questions et bien d'autres qui découlent d'une extension du travail féminin. Car, au fond, le travail de la femme ne constitue pas un problème mais une mosaïque de problèmes qui ne peuvent être résolus convenablement que si on les prend dans leur totalité. si l'on repense non seulement le problème du travail, mais celui de la condition de la femme, de son rôle dans la famille et du rôle de la famille dans une société moderne. ⌋

Si les femmes n'ont pas encore trouvé leur véritable place dans la vie active, c'est en partie parce qu'on les a considérées jusqu'ici uniquement sous l'angle d'une réserve de main-d'oeuvre, utile pour parer aux à coups de la conjoncture.

Quand celle-ci est favorable, l'apport du travail féminin apparaît comme un moyen pratique et économique de résoudre la crise

de l'emploi, non seulement sur le plan national, mais aussi dans certains secteurs délaissés par les hommes. Une loi qui vaut dans tous les pays veut en effet que lorsqu'un emploi se dévalorise il se féminise et que les femmes y entrent quand il cesse d'intéresser les hommes.

Mais quand la conjoncture se renverse, le travail de la femme apparaît comme une menace, comme un moyen de peser sur les salaires et comme un facteur de chômage pour les hommes.

C'est dire qu'un équilibre doit être trouvé entre le volume de l'emploi féminin et celui de l'emploi masculin, équilibre dont on n'a pas jusqu'ici dégagé les lois car le problème d'une extension massive du travail féminin ne s'est pas encore posé de façon réelle et il n'est, au reste, pas facile à résoudre.

Dans les pays libres et démocratiques qui répugnent aux mesures autoritaires comment dissocier le travail de la femme mariée de celui de la femme seule?

Comment fixer un pourcentage d'emploi féminin à ne pas dépasser ?

Comment résoudre, avec un contingentement, le problème des femmes seules?

Comment refuser le droit à l'instruction et à une formation professionnelle à celles qui désirent l'acquérir? Et à quels critères obéira-t-on pour accorder ou refuser ce droit? Mais en même temps, comment admettre que cette formation, onéreuse pour la collectivité, devienne une dépense improductive?

Quel pays peut aujourd'hui s'estimer assez riche pour dispenser une culture qui ne servira qu'à une élévation du niveau intellectuel

et moral et qui n'aura pas aussi un aspect utilitaire et pratique? Une formation qui n'aura été pour les femmes qu'un moyen de passer le temps en attendant le mariage et ne servira qu'à donner l'illusion d'une sécurité pour l'avenir?

L'expérience révèle que les connaissances acquises et non utilisées se dégradent très vite, principalement dans les milieux où le contexte culturel est défavorable. L'argument, avancé si souvent, des femmes gardiennes de la culture et de la civilisation, utilisant leur connaissances acquises uniquement à parfaire l'éducation des enfants, n'est que l'un de ces stéréotypes qui masquent l'ignorance des vrais problèmes ou le désir non avoué de ne pas les résoudre, quelles qu'en fussent être les conséquences. Il n'est valable que dans un certain milieu et relève du cas d'espèce bien plus que de la loi générale. Nous avons tous un peu trop tendance à juger des problèmes d'après notre propre expérience, et selon notre niveau culturel ou socio-économique.

Mais, dans les classes économiquement défavorisées où la mère de famille, tout en demeurant au foyer, travaille de 80 à 100 heures par semaine, on ne voit guère où elle peut trouver le temps et la force de sauver une culture et une civilisation. Et le double salaire qui, toutes les enquêtes le montrent, est généralement employé à améliorer le niveau de la vie familiale, s'il ne résout pas les problèmes du chômage là où ils existent, du moins, résout à la fois celui du coût économique de la formation féminine et celui des salaires insuffisants pour les besoins sans cesse croissants.

Plus difficile encore paraît être économiquement et psychologiquement le problème de l'inégalité des salaires féminin et masculin. En dépit des lois et d'une égalité souvent proclamée, à qualification égale les salaires féminins restent inférieurs aux salaires masculins et l'écart avec la qualification s'accroît jusqu'à atteindre 40%

en moins pour les cadres féminins. De même les femmes ont-elles des espoirs de promotion beaucoup plus limités que ceux des hommes.

L'égalisation progressive des salaires, pour souhaitable qu'elle soit, reste néanmoins un mythe et l'égalité complète, sauf dans quelques cas très limités, est actuellement à peu près impossible. Elle impliquerait pour les entreprises qui emploient un fort pourcentage de main-d'oeuvre féminine des charges qu'elles ne pourraient supporter. Et elle ne sera possible à la longue que si les hommes acceptent de renoncer provisoirement à leurs augmentations de salaires pour permettre aux salaires féminins de rattrapper les leurs. Cette conception peut paraître hardie et utopique. Elle ne l'est que dans l'état actuel de nos esprits et elle commence, elle aussi, à évoluer. C'est une des leçons et non des moindres qui est sortie de la grève faite par les femmes à la Fabrique Nationale d'Armement de Liège en 1966 et à l'usine Fabrimental.

A qualification égale les salaires des femmes étaient très inférieurs à ceux des hommes. A Fabrimental 93% des femmes gagnaient moins qu'un manoeuvre. Quand elles déclenchèrent la grève pour obtenir cette égalité les hommes refusèrent de se joindre à elles. Elle réclamaient une augmentation horaire de 4 Fr environ, la Direction leur offrait 2 fois 0,50 Fr. Après onze semaines de grève, la Direction offrit 2 Fr. d'augmentation qui furent acceptés. Mais, en réalité, pour qu'il y eut égalité de salaires, c'est 7 Fr. de l'heure que les femmes auraient dû demander et recevoir... Les femmes et les syndicats comprenaient si bien qu'une telle augmentation était impossible qu'ils ne la demandèrent jamais. Mais il faut noter que, si les ouvrières furent loin de voir satisfaire leur revendication initiale, elles obtinrent quand même gain de cause sur le principe car une « Commission pour l'égalisation des salaires masculins et féminins » fut créée et reçut pour mission de résoudre le problème.

Dans leur ensemble et parce qu'ils restent prisonniers de leur mentalité traditionnelle les hommes n'ont pas encore compris qu'en acceptant les bas salaires féminins, c'était sur leurs propres salaires et sur leur emploi qu'ils faisaient peser des menaces. Quand les hommes de la fabrique de Herstal, en dépit des pressions exercées sur eux, ont refusé de « briser » cette grève des femmes en occupant les postes laissés par celles-ci, quand ils ont accepté de chômer après avoir refusé de se mettre eux aussi, en grève, ils ont montré non seulement leur solidarité, mais une vue réaliste de la situation . . .

Dans son principe, cette situation n'est pas très différente chez les cadres, et ce n'est pas une question de latitude. A quelques nuances près, on retrouve les mêmes caractéristiques dans tous les pays; écarts aggravés dans les rémunérations, exigences plus grandes dans la possession des diplômes, difficultés ou absence de promotion, conditions beaucoup plus défavorables et précaires que celles de leur homologues masculins, telle est la situation des femmes cadres.

Elles occupent souvent dans les entreprises une position marginale.

On objecte pour justifier ces pratiques qu'elles n'ont pas le sens du commandement, ni celui des responsabilités et aussi qu'elles n'ont pas d'ambition . . . Mais ces objections ne résistent pas à l'analyse et la seule vérité que l'on puisse aujourd'hui avancer, c'est que l'on ne sait rien de certain ni sur la forme d'intelligence, ni sur les autres aptitudes réelles des femmes. Quelques études ont été faites par l'UNESCO et le BIT, mais elles n'apportent rien de définitif.

L'essence profonde de la nature féminine est recouverte par toutes les couches alluvionnaires de l'éducation, des pressions sociales, et de la tradition et l'on peut très difficilement comparer leurs

aptitudes réelles et celles des hommes, car elles ne sont pratiquement jamais placées dans les mêmes conditions qu'eux, ni dans le monde du travail, ni hors de celui-ci.

Dans la situation actuelle, pour se maintenir à leur poste, les femmes cadres doivent travailler davantage que les hommes et comme elles ont des salaires infériorisés, elles deviennent des concurrentes redoutables.

Le phénomène n'est pas nouveau. Caton disait déjà que lorsque les femmes commencent à devenir les égales des hommes c'est parce qu'elles leur sont supérieures. Il entendait par là, que pour obtenir d'être traitées à égalité avec les hommes, elles devaient déployer des qualités plus grandes que les leurs.

Il est donc normal que les hommes les voient entrer avec crainte et méfiance dans les emplois qui furent longtemps leur apanage et qu'ils voient sans enthousiasme s'effondrer des mythes soigneusement entretenus.

Mais le danger vient d'eux-mêmes et non point des femmes. Sur une route unie celles-ci se contenteraient bien volontiers d'être les égales des hommes et c'est le plus souvent au détriment de leur santé et de leurs aspirations profondes, qu'elles doivent faire montre de qualités qui aggravent entre eux les risques de concurrence.

Il est de l'intérêt de tous de prendre conscience de ces problèmes et de les regarder avec objectivité, en adoptant ce que l'on pourrait appeler une attitude technique et non une attitude passionnelle. Il ne s'agit pas d'être féministe ou antiféministe, traditionaliste ou contre la tradition. Ce sont là des positions dépassées. Il faut seulement chercher à tirer le meilleur parti possible d'une évolution inéluctable et reconsidérer la place de celles qui constituent

plus de la moitié de la population du globe, afin de retrouver un équilibre compromis et que l'ignorance où l'on est des problèmes posés par la femme et de ceux qui se posent à elles, empêche d'atteindre.

Pour séduisantes qu'elles paraissent beaucoup d'idées sont entachées d'erreur . . .

On dit couramment par exemple que ce que la femme recherche dans le travail et ce que le travail lui apporte c'est la libération.

Mais la libération de quoi? et de qui? Sinon peut-être d'elle-même. Et c'est peut être cette libération d'elles-mêmes que plus ou moins consciemment les femmes qui désirent travailler recherchent. Mais dans certains emplois, cette libération psychologique n'est acquise qu'au prix d'autres servitudes, souvent très dures et d'une aliénation de leur personne.

Au reste, parler de la libération de la femme par le travail et la présenter comme une conquête, postule que l'homme a depuis longtemps trouvé dans le travail sa libération, et son épanouissement. Cela serait souhaitable et toute une école de sociologues a cru aussi que cela était possible.

Les faits ne semblent pas leur donner raison. Du moins pas encore. Pour l'homme, le travail reste bien effort, contrainte, servitude, et souvent aussi insécurité et angoisse. Et l'on voudrait que la femme, nouvellement entrée dans le marché du travail, mal accueillie dans un milieu qui n'est pas préparé à la recevoir et dans lequel elle est mal préparée à entrer, l'on voudrait que la femme trouve dans le travail une libération que l'homme depuis des siècles n'y a pas trouvée?

Il faut se méfier des grands mots et des idées trop généreuses. Pour l'homme comme pour la femme le travail reste bien une contrainte. Mais la liberté n'est peut-être que la faculté de choisir ses contraintes et non de se les voir imposées de l'extérieur. Dans ce sens, mais dans ce sens là seulement, on peut dire que le travail de la femme est pour elle une libération.

Au reste, quand on étudie les motivations qui poussent les femmes à travailler on s'aperçoit que les nécessités économiques viennent en premier lieu. Ces nécessités sont même si pressantes, que, très souvent, elles masquent les autres motivations et que le désir d'émancipation, l'indépendance financière et l'intérêt même du travail, disparaissent derrière le souci du gain...

Et cependant, ces autres motivations existent, même quand elles ne sont pas nettement ressenties; la meilleure preuve en est que beaucoup de femmes qui ont cessé de travailler pour se consacrer entièrement à leur foyer, souhaitent reprendre leur place dans ce monde dur et difficile, et la reprendre à un moment où, pour elles, les nécessités financières n'existent plus.

C'est qu'en dépit des mauvaises conditions qui leur sont faites, le travail apporte aux femmes des biens dont elles reconnaissent la valeur.

Il leur apporte d'abord la sécurité. Il y a 50 ans, la maladie, la mort, le chômage du chef de famille pesaient lourdement sur l'avenir des femmes... Aujourd'hui, elles savent qu'elles peuvent, dans une large mesure, se prémunir contre les coups du sort et, en partageant avec l'homme la responsabilité et la charge du foyer, elles fondent sur le travail leur propre sécurité.

Il leur apporte aussi un milieu social, qui parce qu'il est souvent dur et âpre, fait de luttes et de pressions, leur donne le sentiment

d'exister, leur apprend le prix de la solidarité qui n'est pas une vertu très féminine, et les intègre plus complètement à la vie.

Mais surtout il leur apporte cette discipline intellectuelle et affective dont elles ont si grand besoin et que trop souvent l'éducation ne leur a pas donnée. Enfin, il les arrache à une passivité qui paraît bien avoir en elles des sources profondes sinon essentielles et à cette dépendance que certaines refusent aujourd'hui, et qui est la rançon de la facilité qu'elles avaient accepté.

Ce qui frappe dans l'actuelle condition féminine, condition qui dépend de la conception que s'en font les hommes et les femmes, c'est bien l'ambiguïté et la contradiction des attitudes, dans lesquelles les uns et les autres, ils se débattent.

On s'aperçoit, quand on creuse un peu le problème que si la formation des femmes à la vie professionnelle, est loin d'être satisfaisante et de répondre aux besoins; si leur formation à la vie politique et syndicale est encore embryonnaire, et réduite la part qu'on leur accorde dans ces domaines, dans de nombreux pays, leur formation à un rôle d'épouse et de mère n'est pas meilleure et ne correspond plus aux exigences du monde actuel.

Et cela non pas seulement sur le plan d'une éducation ménagère classique, plus ou moins bien donnée selon les pays, et plus ou moins bien accueillie selon les individus, mais sur le plan d'une éducation économique, psychologique ou politique . . .

Alors que 70 à 80% des biens de consommation passent par leurs mains, combien de femmes sont formées à leur rôle d'acheteuse? Combien connaissent les règles élémentaires de la diététique, de l'hygiène alimentaire, de la puériculture? Combien sont préparées au dialogue conjugal ou maternel? Combien sont préparées à la vie

civique? Et l'on constate que souvent les femmes qui ne travaillent pas sont moins bien préparées que les autres à ces tâches traditionnelles, parce que vivant encore dans un monde préservé, elles n'ont pas pris conscience des changements qui se produisent autour d'elle.

Mais comment peut-on penser aujourd'hui qu'une femme puisse être une bonne éducatrice si elle ignore tout de l'économie et si sa culture se limite à celle que réclamait le bonhomme Chrysale quand il disait « une femme en sait toujours assez » . . .

Quand la capacité de son esprit se hausse . . .

A connaître un pourpoint d'avec un haut de chausse » ? comment peut-on penser qu'elle peut être une bonne éducatrice si elle ignore tout des problèmes sociaux et si elle reste indifférente à la vie de la Cité ? . . .

Le travail des femmes a eu pour conséquence de les amener à prendre conscience d'elles-mêmes, de leurs possibilités, de leur rôle et aussi de leurs responsabilités. Et il a amené les sociétés les plus conservatrices à envisager avec un esprit nouveau ce monde nouveau qui s'ouvre devant elles.

Mais aucune société, même dans les états totalitaires, n'a entièrement vaincu ses ambiguïtés et ses contradictions en face de la condition féminine.

Aujourd'hui, aucun pays ne peut se passer de la participation des femmes à la vie active; mais aucun non plus n'a osé ouvertement prendre parti pour le travail de la femme et surtout de la femme mariée, ou tout au moins le lui reconnaître, dans les faits, comme un droit et un droit égal à celui de l'homme; un droit égal et aussi essentiel pour elles que le droit à la maternité auquel bien évidemment les femmes ne veulent pas renoncer; mais que l'on ne fait rien

pour rendre compatible avec le droit au travail et l'exercice d'une profession. C'est pourquoi il est si difficile d'avoir une vue saine des véritables problèmes posés par le travail féminin et de leurs exactes limites. Tour à tour cantonnées dans la fonction maternelle quand les besoins de la natalité l'exige, productrices quand on a besoin de produire davantage, consommatrices dociles, des femmes ont constitué une énorme masse, plastique à souhait, utilisable à toutes les fins.

Il est commode et tentant pour une société d'avoir à sa disposition une pareille marge de sécurité, une réserve aussi facile à mobiliser et à convertir pour pallier les à coup de la production, les crises démographiques, les guerres que connaissent encore les états modernes . . . Mais il faut avoir le courage de reconnaître que si cette conception peut trouver des justifications dans une philosophie matérialiste, elle n'est guère compatible avec le respect des droits de la femme et de la dignité non plus d'ailleurs qu'avec la dignité de l'homme.

Au reste le travail féminin constitue-t-il une menace économique et son extension ferait-elle peser le risque du chômage ? C'est, je crois, peu probable . . . Tout porte à croire que l'on évoluera vers une répartition différente et d'ailleurs souhaitable, du travail, vers une réduction lente de sa durée, compensée par une intégration plus grande de la masse féminine et que l'on assistera à un partage moins absolu des tâches au sein du foyer . . . ce qui sur le plan de l'équilibre familial, est considéré comme très favorable par les médecins et les psychiatres sinon toujours par les hommes et les femmes eux-mêmes.

Il ne semble pas que la généralisation du travail féminin soit tellement à redouter . . . Sans doute y a-t-il beaucoup de femmes qui se disent prêtes à travailler . . . Mais elles ignorent totalement ce

qu'est le monde du travail et elles sont incapables d'en accepter les disciplines et de se plier à ses lois.

Elles faussent les statistiques sans faire courir un bien grand risque à l'emploi ! Et de surcroît, celles qui ont pu se former et s'éduquer, quel que soit le niveau de la formation acquise, peuvent si elles désirent élargir leurs horizons, se rendre utiles sur le plan social, civil ou politique, sans occuper nécessairement un emploi salarié qu'elles ne sont pas toujours aptes à bien remplir.

En revanche, l'organisation actuelle du travail féminin, en donnant aux femmes une situation infériorisée crée un déséquilibre général.

En ne leur permettant pas de donner la pleine mesure de leurs capacités, en décourageant à la longue leurs efforts, leurs initiatives, en négligeant leurs avis, les entreprises et la nation tout entière se privent d'un apport important, laissent en friche un capital intellectuel et affectif qui pourrait être utilisé pour le plus grand bien de tous.

Les entreprises évoluent de plus en plus vers une politique moins autoritaire du personnel, vers une coopération des travailleurs et de la direction; vers une attitude de concertation. Et dans cette nouvelle forme de rapports, les femmes peuvent être des auxiliaires précieux dès lors que les hommes auront fait l'effort nécessaire pour admettre qu'il n'y a ni déshonneur ni perte de prestige à être sous leurs ordres; que, de toutes manières, si haut placé que l'on soit, on est toujours sous les ordres de quelqu'un; et que de toutes manières aussi, il vaut mieux être commandé par une femme, si elle est intelligente et humaine, que par un homme si celui-ci est dépourvu de ces qualités. Mais cela, les femmes elles-mêmes ne semblent pas l'avoir compris. Elles préfèrent souvent être surveillées par des femmes mais

commandées par des hommes et, en politique, elles votent pour des hommes et non pour des femmes. Dans les professions libérales elles ne donnent que lentement leur confiance à celles qui sont entrées dans ces professions.

De surcroît, les femmes ont moins que les hommes tendance à tomber dans les excès de la technocratie; elles ont sur la plupart des problèmes que les hommes se réservent, qu'il s'agisse des finances, du logement, de l'urbanisation, de l'aménagement du territoire, des vues souvent plus réalistes et plus concrètes que celles des hommes, car ce sont elles qui sont au premier chef, les utilisatrices. Le rôle de la femme est aussi exceptionnel que le rôle de l'homme et la Société actuelle ne peut pas plus se passer de leur apport intellectuel, psychologique et effectif qu'elle ne peut se passer des qualités masculines.

Il ne s'agit pas pour les femmes de viriliser leur comportement ni de remplacer ou de supplanter les hommes; mais d'apporter à ceux-ci une possibilité de coopération et de confrontation avec une intelligence, une volonté, une sensibilité et aussi une imagination débarrassées des attributs factices d'une « féminité » artificiellement créée. Il s'agit de sortir de cette « civilisation de l'ambiguïté », de cette situation de méfiance, de refoulement, de refus de ce que la femme peut apporter à la vie sociale et économique, dont nous sommes encore les prisonniers et les victimes.

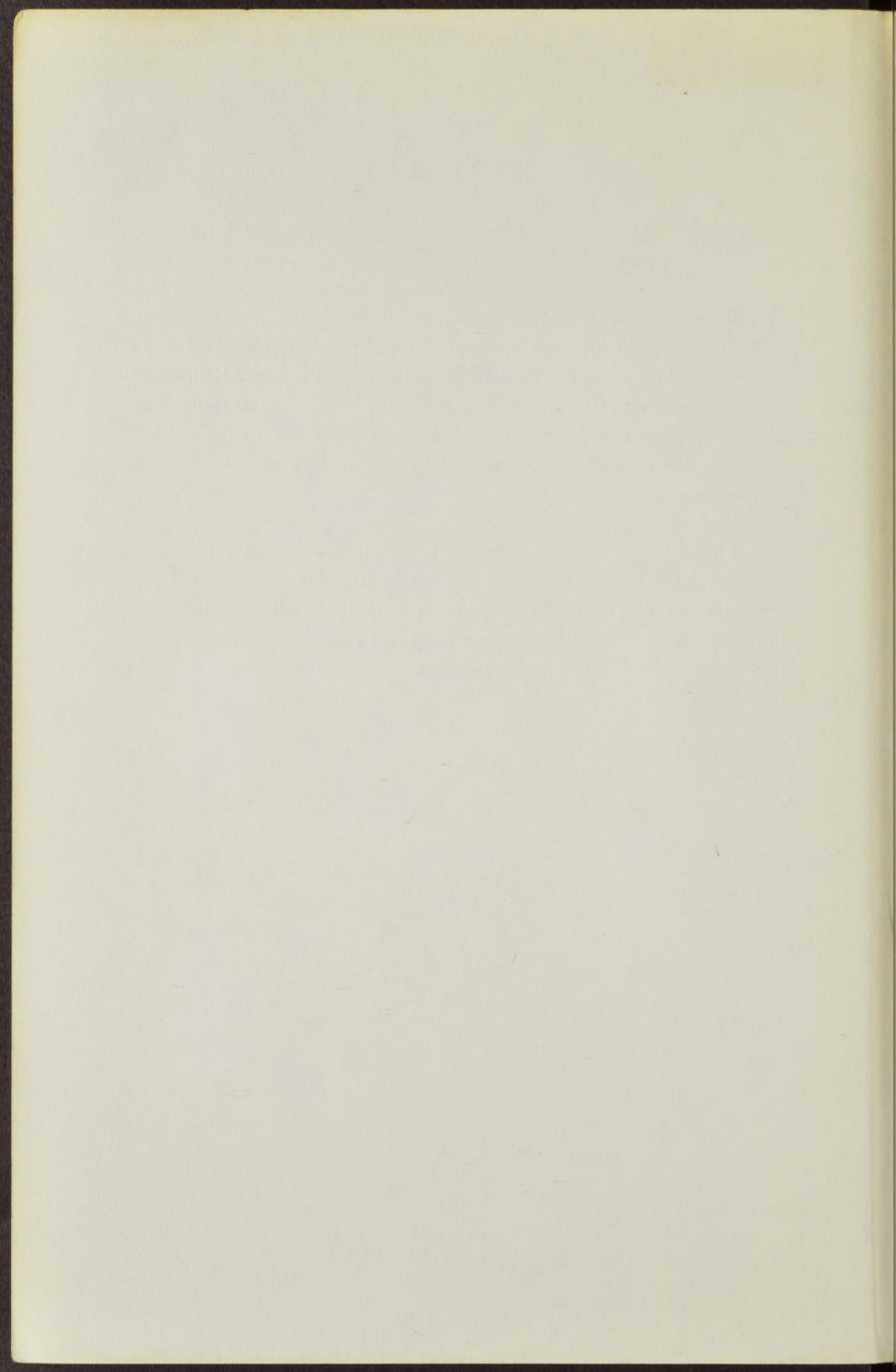
*La femme veut sa culture -  
ou elle-même.*

En un mot, de coopérer à une oeuvre commune qui devrait être l'édification d'une société plus harmonieuse, mais qui est fondamentalement différente de toutes les sociétés qui nous ont précédées. Une société qui ne vivra plus jamais sur le mode statique et sur le confort d'une évolution lente, mais qui sera au contraire une société dynamique qui exigera de chacun pour s'y intégrer une adaptation constante; une société dans laquelle les hommes et les femmes de-

vront sans cesse repenser leurs rôles respectifs, s'ils veulent maintenir leur propre équilibre et préparer l'avenir de leurs enfants.

Ces rôles nous commençons seulement à les penser et nous avons déjà pris beaucoup de retard. Au moins peut-on espérer que ce congrès où l'on a essayé de voir avec honnêteté les problèmes et de faire la juste part des réalités matérielles et des aspirations spirituelles, nous permettra de progresser dans cette adaptation difficile, de découvrir peut-être d'autres valeurs, une autre morale, un autre humanisme . . .

« Tout ce qui finit est trop court » disait Saint Augustin . . . Cette phrase contient mes regrets de quitter le Québec où vous m'avez si amicalement et si chaleureusement accueillie et elle contient aussi la certitude que nous avons encore devant nous une longue route et que notre tâche à tous n'est pas terminée.



*Achévé d'imprimer  
sur les presses de  
l'Imprimerie Laflamme, Ltée,  
le 15 août 1967.*

UNIVERSITÉ  
DU QUÉBEC  
À MONTRÉAL



BNQ



000 169 706

