



**Colloque**  
**Marcher sur des œufs**  
**Certains enjeux du féminisme aujourd'hui**  
28 et 29 mai 1998

**Les solutions de «correction» ont-elles un avenir?**

**Invitées : Évelyne Tardy, directrice de l'IREF et  
Gisèle Desrochers, 1<sup>re</sup> vice-présidente aux ressources humaines  
et à l'administration, Banque Nationale**

**NDLR.** Les textes qui suivent sont les allocutions présentées lors de la table ronde sur le thème : «Le droit des femmes à l'intégrité physique peut-il avoir une limite?» Le CSF avait demandé aux conférencières d'adopter des points de vue différents, des angles d'approche parfois opposés, pour faire ressortir les paradoxes de certaines positions féministes. Ces textes s'inscrivent dans un contexte plus global de réflexion sur des grands enjeux difficiles mais réels qui se posent aux féministes aujourd'hui.

**Les allocutions sont présentées dans l'ordre où elles ont été données.**

**Allocution de madame Évelyne Tardy**

Dans le cadre d'une vaste enquête menée en 1997 et à laquelle près de 2 200 conseillers et conseillères du Québec ont répondu, nous avons interrogé ces élues et élus sur leur perception de la discrimination envers les femmes en politique, sur les raisons qui expliqueraient la sous-représentation des femmes en politique municipale et avons demandé leur avis sur différentes mesures visant à accroître cette représentation.

Alors que 61 % des mairesses interrogées dans une précédente recherche, comparativement à 7 % de maires, considéraient que les femmes en politique faisaient encore l'objet de discrimination, c'est une minorité de conseillères, 41 %, et 18 % de conseillers municipaux qui pensent ainsi (22 % de femmes et 18 % d'hommes ne savaient pas que répondre). Il semblerait, comme c'était le cas chez les mairesses, que c'est plus dans les municipalités urbaines que dans les municipalités rurales que l'on perçoit cette discrimination.

Et, comme c'était le cas chez les mairesses, la discrimination est davantage perçue venant de collègues autour de la table du conseil que de l'ensemble de la population ou des médias.

Quant aux différentes mesures sur lesquelles nous leur avons demandé de répondre, on constate que 79 % des conseillères et 62 % des conseillers sont favorables à des programmes de formation pour les femmes, que 68,5 % de femmes et 51 % d'hommes sont favorables à des programmes d'accès à l'égalité, que 49 % des femmes contre 19 % des hommes sont favorables à un soutien financier spécifique. Enfin, seulement 37 % des conseillères et 23 % des conseillers se disent favorables au recours aux quotas.

**Qu'expriment ces pourcentages?**

Moins la mesure est coercitive, plus les hommes et les femmes sont favorables à de telles mesures. Dans le cas des mesures financières spécifiques, les femmes se montrent plus favorables que leurs collègues à ce genre de mesure.

Dans le cadre d'entrevues qualitatives qui ont suivi l'enquête, nous leur avons demandé de se prononcer sur l'initiative de Jean Chrétien, lors des dernières élections fédérales, de réserver des sièges à certaines femmes sans que celles-ci passent par l'assemblée d'investiture dans leur comté. L'analyse des résultats des entrevues est à peine commencée, mais il semble

bien que les points de vue soient partagés. Quand on est favorable, c'est en général «parce que l'on trouve que les femmes ne sont pas assez sollicitées pour des postes politiques, ou qu'à compétence égale, pourquoi pas! C'est une chance à donner aux femmes car elles partent de loin.»

Quand on est défavorable, c'est l'argument de la dépendance qu'on avance. C'est le «fait du prince» et non le choix des militants et militantes. On nous dit par exemple : «On veut une femme pour que ça paraisse bien; on y pense juste avant les élections; mieux vaut motiver les femmes en les sollicitant à venir en politique que faire une opération charme pour redorer l'image du parti; c'est handicaper les femmes ainsi nommées; ce n'est pas les aider, etc.»

Reprenons ensemble les différentes mesures souvent avancées pour remédier à la sous-représentation des femmes dans les organisations.

### **La formation**

Les femmes ont-elles un si grand déficit de formation? Non. Les rattrapages scolaire et universitaire ont été, depuis la fin des années 70, spectaculaires, et dans bien des domaines ont produit plus de femmes diplômées que d'hommes diplômés.

Nos études sur les élues et élus du monde municipal nous ont révélé que les mairesses et les conseillères étaient beaucoup plus scolarisées que leurs collègues masculins.

Les femmes auraient-elles besoin d'une formation spécifique dans certains champs qui leur sont moins familiers qu'aux hommes : voirie, aménagement, finances, administration municipale, par exemple?

Là encore, nos recherches nous ont montré que les élues n'hésitaient pas à recourir aux cours offerts par le ministère ou les unions municipales (UMQ et UMRCQ), voire même à aller chercher un complément de formation à l'ENAP par exemple, ce qui était rarement le cas de leurs collègues masculins.

En fait, ce dont les femmes ont le plus besoin, me semble-t-il, c'est d'une formation qui contribue à leur faire prendre confiance en elles, en leur potentiel. Une formation qui leur fait prendre conscience de leur leadership et la façon de l'exercer sans confronter leurs collègues masculins.

Ce dont les femmes, et par le fait même les hommes, auraient eu besoin, c'est un cours d'éducation civique

au secondaire qui aurait donné des connaissances de base sur le fonctionnement du système politique et aurait permis aux jeunes étudiants et étudiantes de prendre conscience de «leur rôle personnel dans le système<sup>1</sup>.» Les écoles danoises offrent un enseignement de ce genre dès le primaire<sup>2</sup>.

Car en fait, c'est beaucoup plus avant d'entrer en politique qu'une formation politique est nécessaire : par exemple, des programmes de formation spécialement conçus pour aider les femmes à se présenter comme candidates aux élections ou à des fonctions de direction comme c'est le cas en Norvège.

Nous au Québec, ce sont seulement des associations de femmes comme l'AFÉAS qui offrent à leurs membres des activités de formation pour démystifier la politique et encourager les femmes à se lancer en politique. Au Québec, il n'y a pas comme tel de formation spécifique offerte aux femmes par les partis politiques. À Ottawa, certains partis fédéraux, comme le Parti conservateur, vont offrir aux nouvelles et nouveaux venus en politique une courte formation, qui ressemble plus à de l'information, pour apprendre à composer avec les médias, à organiser une campagne électorale ou à mieux approfondir le programme du parti, par exemple.

Une formation (information) est offerte aux femmes et hommes députés de la Chambre des communes sur les règles à suivre lors des assemblées.

En fait, les partis, qu'ils soient provinciaux ou fédéraux, investissent peu dans la formation politique de leurs membres : «on apprend sur le tas.»

### **Les programmes d'accès à l'égalité**

Je ne vous ferai pas l'historique des PAE au Québec. Notre collègue Ginette Legault a fait, il y a quelques années, une thèse de doctorat sur le sujet. Rappelons qu'il y a douze ans déjà, des programmes d'accès à l'égalité entraient en vigueur.

Deux ans plus tard, en 1988, nous avons interrogé des militants et militantes politiques et syndicaux pour connaître leur point de vue sur une telle mesure. La très grande majorité des hommes et plusieurs femmes, en particulier celles qui occupaient les postes les plus élevés dans la hiérarchie de leur organisation, s'avouaient franchement hostiles à privilégier une candidature féminine, au détriment d'une candidature masculine, à compétence égale bien entendu.

L'argument principal était que les femmes ne partiraient pas sur le même pied que les hommes, qu'elles seraient dévalorisées par leurs collègues masculins en particulier. On oublie que ces femmes avaient au départ une compétence équivalente à leurs collègues masculins.

C'est effectivement ce qui a eu tendance à se produire; l'aspect «à compétence égale» a très peu été mis de l'avant et on a surtout retenu, ou voulu ne retenir, que l'aspect «discrimination à rebours». Ce qui en fait dénature complètement cette mesure qui, dès l'origine, a été conçue comme une «mesure de redressement» d'une situation inégalitaire.

### **Le soutien financier**

Les recherches sur les femmes et la politique ont souvent mis de l'avant que l'aspect financier pouvait être un facteur qui freine des femmes à se porter candidates.

Nous avons signalé, au début de notre exposé, que les conseillers municipaux du Québec sont nettement plus défavorables que leurs consœurs pour un recours à une telle mesure.

Il faut reconnaître que les mesures de soutien financier sont rares au Canada et inexistantes au Québec. Seul le Parti libéral canadien aide financièrement (2 000 \$) les femmes qui se portent candidates grâce à la création d'un fonds spécial : le Fonds Judy Lamarche.

### **Les quotas**

«Les quotas sont des mesures de transition (ou mesures temporaires) dont le but est d'éliminer les déséquilibres entre les femmes et les hommes<sup>3</sup>.»

Or, les quotas au Québec n'ont jamais eu bonne presse. René Lévesque, par exemple, ne voulait pas en entendre parler. Pourtant, au Parti libéral, les femmes regroupées en fédération autonome en 1950 avaient exigé, pour réintégrer la structure mixte en 1966, qu'il y ait une représentation égale d'hommes et de femmes à l'exécutif du parti. Elles avaient très bien compris les propos du député libéral de l'époque, Jean-Paul Lefebvre, qui disait : «Si vous attendez que les places vous soient offertes sur un plateau d'argent, en politique, vous allez attendre longtemps. Vous devez prendre toutes seules les places qui vous reviennent<sup>4</sup>.»

Certains quotas existent pour les femmes et les hommes dans ce parti, en particulier pour ce qui est de

la présidence et la vice-présidence des commissions politiques.

Mais il n'existe pas comme en Norvège, en Suède, au Danemark, par exemple, des quotas pour la sélection de candidats. En fait, c'est ce genre de quotas qui peut modifier l'échiquier électoral.

«En 1992, les quotas ont été utilisés par 56 partis politiques de 34 pays, généralement des partis socialistes ou travaillistes<sup>5</sup>.» Mais ces quotas sont le plus souvent utilisés à l'interne, dans le parti, et rarement dans le cadre des élections législatives.

«Je suis pour que les femmes prennent leur place, toute leur place, mais pas la nôtre», nous avait dit un militant du Parti québécois, en entrevue, en 1988<sup>6</sup> et c'est là le problème. Une femme députée de plus à l'Assemblée nationale du Québec c'est un homme de moins. Qui est intéressé à faire un tel cadeau? Quand on sait combien la majorité des députés s'accrochent à leur siège, on peut se montrer perplexe. D'ailleurs, mes recherches sur les élues et élus municipaux ont montré que les femmes avaient tendance, dans l'ensemble, à ne pas «prendre racine» et à passer la main à des plus jeunes, de préférence, une fois qu'elles avaient réalisé leurs principaux objectifs, ce qui est moins souvent le cas des hommes, comme l'illustrent ces deux extraits d'entrevues d'une mairesse et d'un maire.

«Un troisième mandat ne serait que de la répétition... C'est sain pour une municipalité de changer de personnalité... Tu t'enracines dans tes routines et tu n'apportes plus rien. Tu deviens stérile.»

C'est un tout autre discours que tient ce maire :

«Je commence à avoir de l'âge. Mon épouse disait : «C'est suffisant, arrête-moi ça!» Mais quand on embarque, on aime toujours ça faire une vingtaine d'années... Il me reste deux autres années à faire, ça va être difficile parce que cet automne j'ai fait un infarctus très grave<sup>7</sup>. Mais précise notre homme : «J'aime les chiffres ronds.»

C'est ça la limite du laisser-faire. De mon point de vue, les bonnes intentions ne suffisent pas, ni pour gagner son ciel, ni pour gagner son siège à l'Assemblée nationale ou à la tête d'une grande compagnie. On ne peut pas compter uniquement sur la combativité des femmes et des groupes de femmes qui ont beaucoup d'autres chats à fouetter que la parité

hommes-femmes dans les postes de pouvoir, à l'heure où l'État se désengage des programmes sociaux, à l'heure où le nombre de femmes pauvres est en continuelle croissance, à l'heure où l'obsession gouvernementale est le déficit zéro et la mondialisation des marchés.

Alors le choix entre le laisser-le-temps-au-temps, comme disait François Mitterrand, et des mesures plus coercitives, il n'y a pas un véritable choix, mais une obligation, pour les femmes, à procéder.

Il faut exiger que l'on mette en place une série de mesures concrètes comme celles que nous venons d'aborder, et qui sont toutes complémentaires, si l'on veut que les choses changent.

La France, qui a été la «lanterne rouge» de l'Europe sur le plan de la représentation politique des femmes, prend aujourd'hui les grands moyens en exigeant du gouvernement socialiste la réouverture de la constitution française afin que la loi sur la parité de représentation des femmes dans les assemblées élues qu'elles réclament, ne soit pas anticonstitutionnelle.

Nous n'en sommes pas encore là au Québec, mais si rien ne bouge, il se peut fort bien que nous suivions l'exemple tracé par les Françaises : exiger, nous aussi, une loi sur la parité de représentation dans les assemblées élues.

---

<sup>1</sup> Leijenaar, 1997.

<sup>2</sup> *Idem.*

<sup>3</sup> *Idem.*

<sup>4</sup> Rowan, 1966.

<sup>5</sup> Leijenaar, 1997.

<sup>6</sup> Legault et *al.*, 1988.

<sup>7</sup> Tardy et *al.*, 1996.

## Allocution de madame Gisèle Desrochers

Je travaille depuis quinze ans dans des organisations où j'ai occupé des postes très importants de cadre au gouvernement du Québec et de sous-ministre adjoint et de sous-ministre en titre. En 1994, je suis devenue la première vice-présidente de la Banque Nationale du Canada. Et je dois vous dire que je suis un pur produit des pressions qui ont été faites dans la société pour permettre aux femmes d'avoir accès à des postes de pouvoir.

Lorsque le Conseil m'a invitée à venir à ce colloque organisé conjointement avec l'IREF, j'étais très contente d'y participer, d'abord pour vous dire merci à vous toutes qui avez milité pour que moi, j'accède aux postes de pouvoir! Je vous remercie énormément.

Je ne suis pas une de celles qui croient avoir réussi par son seul mérite et son intelligence. Si on m'a choisie sous-ministre à 38 ans, ce n'était pas seulement parce que j'étais intelligente et gentille. C'est parce que le gouvernement du Parti libéral, probablement grâce aux femmes dont vous parliez tout à l'heure, avait décidé que c'était un enjeu social et il a promu plusieurs femmes dans des postes de direction.

J'ai été sous-ministre très jeune. J'ai été au conseil d'administration de la Caisse de dépôt et placement et j'ai été la première femme membre du conseil.

J'occupe maintenant une position qui me permet de réfléchir sur le comment faire pour continuer à avoir des mesures de correction, parce qu'il serait idiot de ne pas reconnaître que depuis vingt ans, il y a eu beaucoup de progrès.

Mais est-ce que les progrès vont continuer de se faire si on arrête les mesures de correction? Est-ce que ces progrès sont suffisants? Et est-ce que les mentalités ont suffisamment évolué pour permettre aux femmes d'avoir accès à ce que j'appelle le cénacle du pouvoir?

Je vais partager avec vous une expérience extrêmement pratique et essayer de répondre à la question suivante: est-ce que c'est difficile d'instaurer des mesures d'accès à l'égalité?

Une fois que ces mesures sont instaurées, est-ce qu'on les applique? À quels obstacles se heurte-t-on autant quand on instaure les mesures que lorsqu'on est bénéficiaire des mesures? Je vais également vous

parler des stratégies que nous avons à la banque, dans ce dossier.

La banque a des programmes formels d'accès à l'égalité depuis 1986. Et on a, grâce à ces programmes, augmenté la représentation des femmes gestionnaires dans les postes seniors.

Nous étions à peu près 12 % de femmes en 1990. Nous sommes maintenant 37 %. Aux postes que j'appelle le giron masculin, comme les postes de directeur de compte ou directrice de compte, on a actuellement 27 % de femmes. On en veut plus. On veut atteindre au moins 35 %.

Est-ce difficile d'instaurer des mesures d'équité? Moi, je pense que non. Ça fait partie de ce que j'appelle la bonne conscience des organisations. Une organisation, en 1998, qui refuserait des programmes d'accès à l'égalité, serait perçue comme rétrograde et extrêmement «pas corporativement correcte».

Donc, l'instauration des mesures, ce n'est pas tellement un problème. Le problème, c'est le suivi. Comment s'assurer que les femmes atteignent effectivement les postes et qu'elles y restent?

À la banque, comme dans l'ensemble des entreprises, on constate, avec des sondages, qu'il y a une culture d'entreprise qui est encore très «male oriented».

La culture de «coming in control», se vérifie dans les très grandes organisations.

On le dit souvent, et c'est vrai, les femmes ont un style de gestion très différent, beaucoup plus consensuel. Une fois qu'elles sont dans les postes de gestion, elles détonnent. Elles détonnent parce qu'elles vont s'occuper beaucoup plus de leur personnel que de s'occuper du réseau de contacts qu'il est absolument nécessaire de maintenir avec les pairs.

Pourquoi vont-elles avoir plus de mal à maintenir les réseaux de contacts? Les raisons qui prévalaient au début des années 80 prévalent toujours. Les femmes dérangent parce qu'elles ne sont pas pareilles aux hommes et ni pareilles aux hommes physiquement. C'est aussi simple que ça.

Un jour, un de mes collègues m'a dit : «Quand une femme est bien tournée, intelligente et ambitieuse et qu'elle a une promotion, trois préjugés vont la suivre. D'abord, les collègues sont sûrs qu'elle a eu la promotion parce qu'elle a couché avec le patron. Ensuite, le patron est très mal à l'aise parce qu'il sait ce que les collègues pensent et qu'éventuellement il pourrait ne plus la donner, cette promotion, parce que lui doit s'occuper de sa femme. Enfin, le mari. Si une femme a plus de succès que lui, il peut devenir jaloux.»

En 1998, ces trois préjugés demeurent toujours. C'est cette paix de l'esprit que les hommes qui ont du pouvoir veulent garder dans les salles de conseil. Nous, les femmes, devons apprendre à jouer avec ça et ça ne nous plaît pas toujours.

Parce que c'est subtil, c'est quelque chose qui appartient au non-dit et parfois c'est difficile de s'en apercevoir. Nous n'en sommes pas toujours conscientes.

Deuxième problème de mentalité : les femmes n'ont jamais assez d'expérience. Elles ne sont jamais assez formées. Il faut toujours qu'elles aillent à l'école.

Grâce à un sondage effectué dans le cadre de notre dossier d'équité, nous nous sommes rendu compte que les hommes dans la banque étaient beaucoup plus promus sur leur potentiel.

On a promu les hommes parce qu'ils avaient du potentiel, tandis que les femmes, quand elles étaient promues, elles avaient toutes les années d'expérience en poche, elles avaient toutes les connaissances, elles avaient toutes suivi les cours que les hommes n'avaient pas suivis, plus tous les autres qu'elles avaient suivis au cas où il en manquerait.

Cette mentalité est partagée par les femmes et les hommes. Les hommes pensent que les femmes ne sont pas prêtes. Mais les femmes pensent elles-mêmes qu'elles ne sont pas prêtes. Leur niveau d'exigences est beaucoup plus élevé. Elles travaillent plus fort tant et si bien qu'elles deviennent plus stressées aussi.

C'est visiblement dans nos mentalités. On n'en fait jamais assez. Et puis les hommes, tout naturellement, jouent là-dessus.

Troisième obstacle à l'application des mesures : la conciliation travail-famille. La Banque Nationale du Canada a la plus grosse garderie au Québec en milieu de travail. Nous avons 200 places en garderie. On a des programmes de conciliation travail-famille. Il y a des personnes, des femmes et des hommes aussi, qui peuvent travailler à partir de postes de travail chez eux.

On commence à avoir des programmes pour que les gens puissent aider leurs parents, parce qu'on se rend compte qu'une fois que les petits sont partis, souvent, ces mêmes personnes demeurent responsables de s'occuper de leurs parents.

Les mesures de conciliation travail-famille sont fondamentales. Nous avons constaté à la banque que nos coûts de primes en santé mentale avaient beaucoup augmenté depuis trois ans et on a fait faire une étude par notre compagnie d'assurances qui nous a dit : «C'est normal que vos coûts de santé mentale augmentent comme ça : «[...] vous avez une population majoritairement féminine et elle est plus à risque.» Ça fait que là, la question a été : «Pourquoi est-elle plus à risque?» Et c'est très facile : c'est à cause de la double tâche.

Les femmes travaillent beaucoup au bureau comme tout le monde à cause de tout ce qui s'est passé depuis le début des années 90. Et puis elles travaillent beaucoup à la maison. Entre les exigences accrues du milieu de travail et celles de la maison, les femmes font face à de plus en plus de contraintes.

Quand une entreprise a un personnel majoritairement féminin qui vit la double tâche, elle a des coûts plus élevés de fatigue professionnelle et d'épuisement.

Quand je «vends» les programmes de conciliation travail-famille à la banque, je vends le côté économiquement rentable de ces programmes. Payer des primes parce que les gens sont malades, ça me coûte bien plus cher que d'avoir des bons programmes de conciliation travail-famille.

Pourquoi les mesures de correction sont-elles nécessaires? C'est parce qu'il y a encore du travail à faire sur l'environnement masculin et du travail à faire sur l'image de soi.

Il faut, comme le souligne Évelyne Tardy, «augmenter le niveau de confiance des femmes en elles-mêmes».

On a offert des suivis individualisés à toutes les femmes qu'on avait identifiées à haut potentiel – et je ne sais pas combien on doit en avoir maintenant, là, sûrement plus 600, 700 femmes...

La responsable des mesures d'équité les voyait, les suivait personnellement, les rencontrait. Après le travail individualisé, la responsable a organisé des rencontres informelles avec les femmes, et avec les hommes.

Je pense que l'implication personnelle des intervenants dans les programmes d'accès est primordiale.

Nos programmes d'identification de potentiel sont de plus en plus sophistiqués et on s'assure qu'on a, dans notre ratio d'identification de potentiel, plus de femmes que d'hommes puisque 80 % du personnel est féminin.

Parce que je regrette, si on est 80 % de femmes, logiquement il ne devrait pas y avoir 12 % de femmes et 88 % d'hommes.

Nous ouvrons nos programmes de potentiel au maximum de gens et puis on s'assure que les femmes sont aussi représentées que leur poids dans la structure démographique des employés à la banque.

La troisième chose qu'on fait, c'est donner beaucoup de visibilité à nos femmes à haut potentiel.

On les met sur des dossiers «chauds». On les fait participer à des créations d'entreprises. On a, au cours des années, fait beaucoup d'acquisitions de grandes entreprises. Nos femmes étaient sur des équipes de prestige pour que les présidents d'entreprises les voient.

Il faut sortir les femmes des placards et puis il faut les mettre de l'avant. Car trop souvent, elles sont très bonnes pour faire les affaires, mais elles sont très mauvaises pour se faire voir.

Finalement, on a systématiquement encouragé le fait de nommer des femmes même si elles n'avaient pas tout.

C'est ainsi que nous avons aujourd'hui une vice-présidente qui est responsable de la trésorerie à l'union, une vice-présidente responsable des grandes entreprises à Toronto et plusieurs vice-présidentes dans les opérations régionales.

Notre vice-présidente au marketing était auparavant une comptable à la vérification. Notre groupe de développement de produits informatiques à la banque est composé de femmes. Notre présidente de la Société informatique Banque Nationale, c'est Nathalie Larivière. Elle a 33 ans.

Pour cela, il faut une haute direction prête à donner une chance et puis à être supportante et encourageante. Si cet engagement de la haute direction n'existe pas, il faut se méfier.

Un programme d'accès à l'égalité sans engagement formel de la haute direction, ce n'est alors qu'un moyen de se donner bonne conscience.

Pour conclure, la direction de la Banque Nationale du Canada est convaincue de l'importance de son programme d'équité en emploi. De fait, certains groupes croient que les entreprises ne veulent pas de tels programmes. C'est faux : nous estimons qu'ils sont importants, et même essentiels pour aider les femmes à accéder à certains postes non traditionnels – chez nous, il s'agit notamment des emplois en crédit, ainsi que des postes de gestionnaires seniors et de haute direction. Ainsi, le programme d'équité est le pivot des efforts que consent la Banque pour équilibrer la représentativité des femmes au sein de son personnel. Les femmes y croient. La Banque aussi.

Merci.

### **Coordination**

Diane Guilbault

### **Traitement de texte**

Sylvie Taupier

### **Révision**

Marité Vézina

**Où se procurer les publications**

Toutes les publications éditées par le Conseil du statut de la femme peuvent être commandées en écrivant à l'adresse suivante (numéro de téléphone requis avec les coordonnées pour l'expédition) :

Conseil du statut de la femme  
Service de la production et de la diffusion  
8, rue Cook, 3<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5J7

Téléphone : (418) 643-4326  
Téléphone : 1 800 463-2851  
Télécopieur : (418) 643-8926  
Courrier électronique : [csf@csf.gouv.qc.ca](mailto:csf@csf.gouv.qc.ca)  
Internet : <http://www.csf@gouv.qc.ca>

En outre, les publications du Conseil peuvent être consultées dans ses bureaux régionaux. Enfin, la reproduction totale ou partielle des publications du Conseil du statut de la femme est autorisée à la condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal — 1999  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN : 2-550-34261-5

© Gouvernement du Québec