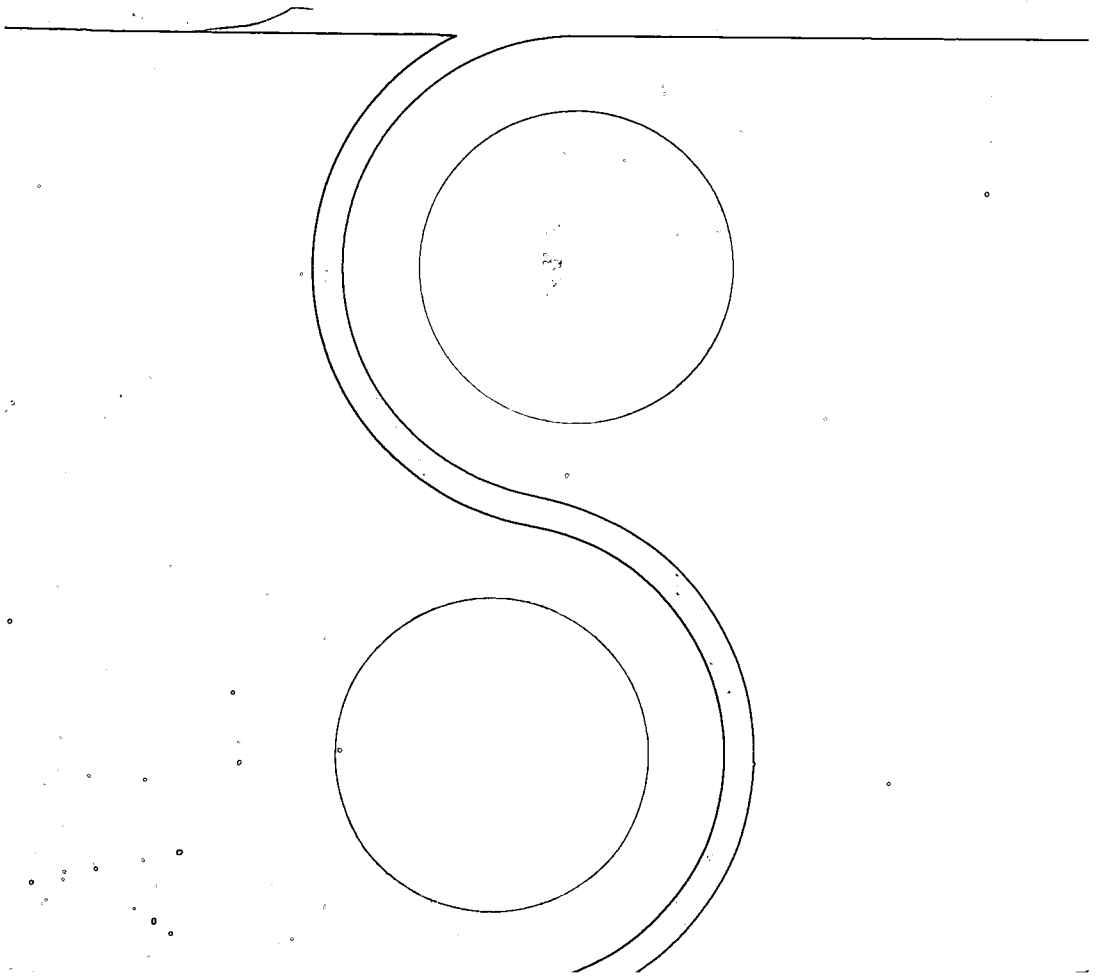
RAPPORT DE LA COMMISSION ROYALE D'ENQUÊTE SUR

LA SITUATION DE LA FEMME AU CANADA



RAPPORT

DE

LA COMMISSION ROYALE
D'ENQUÊTE

SUR

LA SITUATION DE LA FEMME AU CANADA

Commission royale d'enquête
sur la situation de la femme au Canada

A Son Excellence
le Gouverneur Général en Conseil

Nous, commissaires constitués en Commission royale d'enquête, avons l'honneur de soumettre le rapport qui suit à Votre Excellence.

Florence Bird, *présidente*
Jacques Henripin
John P. Humphrey
Lola M. Lange
Jeanne Lapointe
Elsie Gregory MacGill
Doris Ogilvie

Ottawa, le 28 septembre 1970

© Droits de la Couronne réservés

En vente chez Information Canada à Ottawa,
et dans les librairies d'Information Canada

HALIFAX
1735, rue Barrington

MONTRÉAL
Édifice Æterna-Vie, 1182 ouest, rue Ste-Catherine

OTTAWA
171, rue Slater

TORONTO
221, rue Yonge

WINNIPEG
Édifice Mall Center, 499, avenue Portage

VANCOUVER
657, rue Granville

ou chez votre libraire.

Prix $4.50 N° de catalogue Z1-1967-1F

Prix sujet à changement sans avis préalable

Information Canada
Ottawa, 1970

Table des matières

Mandat vii

Avant-propos ix

Critères et principes xi

1. **La femme canadienne et la société** 1
   - La femme canadienne dans un monde en mouvement 5
   - Le moule culturel 11

2. **Les femmes et l'économie canadienne** 23
   - Partie A—La puissance économique des femmes 25
   - Partie B—Le travail non rémunéré 35
   - Partie C—Le travail rémunéré 60
     - Le gouvernement du Canada 120
     - Les autres secteurs de l'économie 160

3. **L'éducation** 183
   - Introduction 183
   - Le passé 184
   - Situation actuelle de la fréquentation scolaire 188
   - Éducation et images stéréotypées 196
   - L'éducation permanente 213
   - Formation des bénévoles 232
   - L'éducation à la vie familiale des adultes 234
   - L'éducation du consommateur 235
   - La femme du milieu rural 236
   - Les immigrantes 238
   - Les femmes du grand Nord 239
   - Télévision éducative 247
   - Centres de renseignement du public 250

4. **La femme et la famille** 256
   - Introduction 256
   - Partie A—Aspects juridiques du mariage et du divorce 260
     - (i) Mariage 260
     - (ii) Divorce 286
   - Partie B—Les parents et la société 293
     - (i) Les enfants 293
     - (ii) La maternité librement consentie 310
     - (iii) La mère seul soutien de famille 323

5. **La fiscalité et les allocations pour enfants à charge 329**
Introduction 329
Le problème tel que nous l'envisageons 331
Résumé du système proposé par D. G. Hartle 333
Opinion de la Commission sur le système proposé par D. G. Hartle 336
Système préconisé par la Commission 337
Un autre aspect de la fiscalité: les transfers de biens entre époux 347

6. **Les économiquement faibles 349**
Introduction 349
Les économiquement faibles 350
Les femmes et la pauvreté 352
Quelques groupes de femmes particulièrement vulnérables 361
Conclusion 374

7. **Les femmes et la vie politique 375**
Introduction 375
Historique 375
Autres pays 387
Les partis politiques au Canada 388
Autres associations bénévoles 393
Analyse de la participation féminine à la politique 396
Conclusion 400

8. **L'immigration et la nationalité 403**
L'immigration 403
La nationalité canadienne 408

9. **Le droit criminel et la délinquance féminine 413**
Les femmes délinquantes 413
Les femmes et le Code criminel 417
Les femmes et la Justice 424
Conclusion 435

10. **Un programme pour l'avenir 437**
Comités de mise en œuvre 438
Commission des droits de l'homme 438
Conseil de la condition de la femme 439
Conclusion 443

Liste des recommandations 445

Déclarations personnelles 473
Jacques Henripin 473
Elsie Gregory MacGill 481
Doris Ogilvie 483

Rapport minoritaire 485
John P. Humphrey 485

Appendice 507

Index 527

REMARQUE: L'astérisque que l'on trouvera après certaines citations indique qu'il s'agit du texte officiel et non d'une traduction effectuée par la Commission.

Mandat

C.P. 1967–312

Copie certifiée conforme au procès-verbal d'une réunion du Comité du Conseil privé, approuvé par Son Excellence le Gouverneur général le 16 février 1967.

Canada
Conseil privé

Sur avis conforme du très honorable Lester Bowles Pearson, Premier ministre, le Comité du Conseil privé recommande que

Madame John Bird,	Ottawa (Ontario),
M[lle] Elsie Gregory MacGill,	Toronto (Ontario),
Madame Ottomar Lange,	Claresholm (Alberta),
M[lle] Jeanne Lapointe,	Québec (Québec),
Madame Robert Ogilvie,	Fredericton (Nouveau-Brunswick),
†M. Donald Gordon, fils,	Waterloo (Ontario),
M. Jacques Henripin,	Montréal (Québec), et
††M. John P. Humphrey,	Montréal (Québec),

soient nommés Commissaires en vertu de la Partie I de la Loi sur les enquêtes en vue de faire enquête et rapport sur le statut des femmes au Canada, et de présenter des recommandations quant aux mesures pouvant être adoptées par le gouvernement fédéral afin d'assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes dans toutes les sphères de la société canadienne, eu égard à la distribution des pouvoirs législatifs en vertu de la constitution du Canada, particulièrement en ce qui a trait aux statuts, règlements et lignes de conduite du gouvernement fédéral qui concernent ou touchent les droits et l'activité des femmes et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, de faire enquête et rapport sur les questions suivantes:

1. Les lois et pratiques sous juridiction fédérale concernant les droits politiques des femmes;

2. Le rôle actuel et virtuel des femmes sur le marché de la main-d'œuvre 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 aider à les résoudre;

† A donné sa démission, en vigueur depuis le 1er novembre 1967—voir C.P. 1967-2164, en date du 21 novembre 1967.

†† A été nommé, en remplacement de M. Gordon, par arrêté en conseil nº C.P. 1968-229, en date du 2 février 1968.

3. Les 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;
4. Les lois et règlements fédéraux concernant le travail dans la mesure où ils s'appliquent aux femmes;
5. Les 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;
6. Les impôts fédéraux par rapport aux femmes;
7. Le mariage et le divorce;
8. La situation des femmes dans le cadre du Code criminel;
9. Les lois, lignes de conduite et pratiques relatives à l'immigration et à la citoyenneté en ce qui a trait aux femmes; et

toutes autres questions relatives au statut des femmes au Canada qui peuvent sembler pertinentes aux Commissaires.

Le Comité recommande de plus

(a) que les Commissaires soient autorisés à exercer tous les pouvoirs que leur confère l'article 11 de la Loi sur les enquêtes;
(b) que les Commissaires soient autorisés à siéger aux dates et endroits dont ils pourront décider à l'occasion;
(c) que les Commissaires soient autorisés à retenir les services d'avocats, de conseillers techniques et du personnel requis, à des taux de rémunération et de remboursement approuvés par le Conseil du Trésor;
(d) que les Commissaires fassent rapport au Gouverneur en conseil dans les meilleurs délais et déposent au bureau de l'Archiviste fédéral les documents et registres de la Commission aussitôt qu'il sera raisonnablement possible après la conclusion de l'enquête;
(e) que madame John Bird, d'Ottawa, Ontario soit présidente de la Commission.

Le Greffier du Conseil privé,
R. G. ROBERTSON

Avant-propos

1. La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada a été créée le 16 février 1967. Depuis lors, les lois ont subi un certain nombre de modifications qui sont à l'avantage des femmes.

2. Bien que nous constations avec satisfaction le nouveau climat qui a permis ces changements à la législation, nous estimons que certaines autres modifications s'imposent également, ainsi qu'un changement dans les attitudes. Nous en traitons dans les chapitres qui suivent, et formulons un certain nombre de recommandations.

3. Notre mandat nous recommandait de «faire enquête et rapport sur le statut des femmes au Canada ... afin d'assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes dans toutes les sphères de la société canadienne».* Mais de plus on y énumérait spécifiquement neuf domaines particulièrement importants pour la situation de la femme. Certains des sujets ainsi mentionnés plus particulièrement dans le mandat de la Commission sont si vastes et demandent des études tellement approfondies qu'ils auraient pu faire chacun l'objet d'une autre Commission royale.

4. Afin d'être mieux éclairée, la Commission a invité les organisations et les particuliers à soumettre des mémoires. Nous avons distribué dans tout le Canada, dans les supermarchés comme dans les bibliothèques, par l'intermédiaire des associations et par celui des moyens de diffusion de l'information, une brochure intitulée: «Quel est votre avis sur la situation de la femme?»

5. Nous avons reçu 468 mémoires et environ 1,000 lettres exprimant des opinions diverses. Un grand nombre de ces textes ont demandé des recherches approfondies de la part de leurs auteurs, et ont constitué un apport précieux au travail de la Commission.

6. En avril 1968, les sept commissaires ont commencé une série d'audiences publiques qui ont eu lieu dans 14 grandes villes des dix provinces. La présidente et une autre commissaire ont également organisé des audiences

à Whitehorse et à Yellowknife, et ont eu des discussions en groupe ou des entrevues dans quatre établissements du district de Keewatin et à Churchill, au Manitoba. Partout, les audiences de la Commission avaient été fixées à des heures et à des endroits qui convenaient aux femmes, et l'absence de formalisme a facilité les échanges de vue. Environ 890 personnes ont témoigné devant la Commission. Dans plusieurs villes, on a installé un service téléphonique du style «*hot line*», pour les gens qui ne pouvaient se rendre aux audiences mais qui eurent ainsi la possibilité de parler à un commissaire. En plus des 37 journées qui ont été consacrées aux audiences publiques, la Commission a siégé 178 jours.

7. Dès le début, un programme de recherches a été établi pour la documentation de la Commission. Le secrétariat, suivant en cela les termes du mandat, a passé en revue les études et les textes qui existaient déjà sur le sujet et, quand cela s'est révélé nécessaire, a fait entreprendre de nouvelles recherches; on a ainsi commandité quarante études spéciales, dont certaines seront publiées à part.

8. La Commission a jugé important d'assurer au présent rapport la plus vaste diffusion possible; nous voulons également qu'il soit, financièrement parlant, à la portée de la plupart des Canadiens. C'est pourquoi nous avons condensé toute la documentation qui a servi aux travaux de la Commission en un seul volume.

Critères et principes

1. En une dizaine de mots très simples, la Déclaration universelle des droits de l'homme a résolu la question des droits de la femme: «Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits[1].»

2. Le Canada, par conséquent, s'est engagé à respecter un principe qui ne tolère pas de distinction dans les droits et les libertés accordés aux êtres humains, hommes et femmes. Ce principe met l'accent sur une situation commune à tous, au lieu de considérer les deux sexes selon deux perspectives différentes. La voie est libre, et rien en principe ne peut empêcher l'avènement d'une nouvelle société, que les représentants des deux sexes bâtiront ensemble et dont ils profiteront également.

3. Mais les habitudes et les attitudes sont longues à disparaître. Au cours de nos randonnées à travers le Canada, nous avons entendu parler d'une discrimination persistante à l'égard des femmes, et de préjugés tenaces. Il nous est apparu fort clairement que le Canada n'a pas tenu tous ses engagements.

4. Chargés d'étudier la situation de la femme au Canada et de préparer un rapport à ce sujet, nous sommes partis de certains principes. Le plus général est que *tout être humain peut se prévaloir des droits et des libertés proclamés par la Déclaration universelle des droits de l'homme.* Nous avons étudié la situation des femmes pour savoir si oui ou non elles ont ces droits et ces libertés, en principe et en réalité. Certaines de nos recommandations devraient permettre de faire bénéficier les hommes de droits égaux à ceux des femmes quand tel n'est pas le cas actuellement.

5. Ainsi que le précisait explicitement le mandat que nous avait confié le gouvernement du Canada, notre devoir était d'assurer aux femmes des possibilités égales à celles des hommes. De plus, ce mandat signifiait que l'égalité pour tous doit être un objectif de la société canadienne. Le droit théorique

[1] Résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, adoptée à l'unanimité le 10 décembre 1948.

à un niveau de vie adéquat est dépourvu de sens pour quiconque n'a pas en pratique les moyens d'atteindre ce niveau de vie. La liberté de choisir une carrière ne signifie rien si l'on restreint, en fait, les possibilités d'accès à certaines professions.

6. Notre mandat précisait également que *le plein emploi des ressources humaines est dans l'intérêt même de la nation.* Nous avons essayé d'analyser dans quelle mesure le Canada développe et utilise les compétences et les aptitudes des femmes.

7. Femmes et hommes, se prévalant des mêmes droits et des mêmes libertés, partagent les mêmes responsabilités. Ils doivent avoir la possibilité de remplir pleinement leurs obligations. Nous avons, par conséquent, étudié la situation de la femme et formulé des recommandations fondées sur notre conviction que *les femmes doivent avoir d'égales possibilités de partager les responsabilités de chacun envers la société, aussi bien que les privilèges et les prérogatives que celle-ci leur reconnaît.*

8. La Commission a en particulier adopté quatre principes: d'abord, *la femme doit avoir le droit de décider elle-même, en toute liberté, si elle va occuper un emploi en dehors ou non.* Les circonstances qui peuvent entraver cette liberté de choix ont fait l'objet d'études particulièrement approfondies de notre part. Lorsque nous avons formulé des recommandations destinées à augmenter les possibilités offertes aux femmes dans le monde du travail, notre but n'a pas été de forcer les femmes mariées à gagner leur vie au dehors, mais plutôt de supprimer les obstacles qui les empêchent d'exercer ce droit. Si un mari veut faire vivre sa femme, ou une femme son mari, la décision n'appartient qu'à eux.

9. Notre second principe est que *le soin des enfants est une responsabilité que doivent se partager la mère, le père et la société.* A moins que l'on n'accepte l'idée de ce partage, et qu'on ne le réalise concrètement, la femme ne peut obtenir l'égalité à laquelle elle a droit.

10. Le troisième principe concerne la fonction biologique de la femme. Il est évident que *la société a une responsabilité particulière envers la femme, à cause de la grossesse et des naissances, et qu'il faudra toujours des mesures spéciales concernant la maternité.*

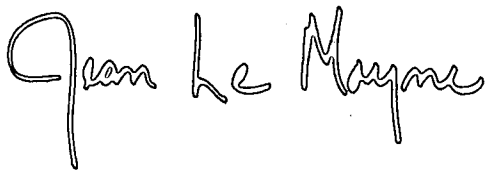
11. Le quatrième principe, c'est que *dans certains domaines, les femmes ont besoin, pendant une période intérimaire, de mesures spéciales afin d'effacer et de combattre les effets néfastes de la discrimination.* Nous considérons que ces mesures sont justifiées dans quelques cas, peu nombreux, et nous nous attendons à ce qu'elles permettent d'arriver rapidement à une égalité

réelle; on pourra alors les supprimer. On n'a pas suffisamment compris les besoins et les aptitudes des femmes. La discrimination à l'égard des femmes est bien souvent involontaire, et si l'on fait un effort positif pour la supprimer, pendant une période assez courte, ces mesures spéciales seront bientôt inutiles.

12. Ces principes une fois établis, nous avons étudié la situation de la femme dans la société canadienne. Dans ce cadre, nous avons considéré la place qu'occupent les femmes dans la vie économique et dans la famille, l'instruction qu'on leur donne et leur participation à la vie politique. Nous avons envisagé les conséquences particulières de la pauvreté pour les femmes, les problèmes de nationalité, de fiscalité, et les effets du Code criminel sur les délinquantes.

OFFICE OF THE PRIME MINISTER
CABINET DU PREMIER MINISTRE

MEMORANDUM



Chapitre 1

La femme canadienne et la société

1. Les rapides changements qui se sont produits au Canada, en particulier au cours des trois dernières décennies, ont profondément affecté la vie des femmes. Les progrès techniques, l'urbanisation, l'industrialisation, les résultats des recherches médicales et scientifiques ont modifié leur manière de vivre et continueront de la modifier.

2. Les nouveaux moyens de communication, et surtout la télévision, ont fait apparaître les Canadiens eux-mêmes et les autres peuples dans de nouvelles perspectives. Tout cela et divers autres facteurs ont amené les gens de tous âges, et principalement les jeunes, à remettre en question nombre de croyances et de traditions. A mesure que la société devient plus tolérante, on voit par ailleurs les nouvelles générations réagir, parfois avec violence, contre les autorités établies et les anciennes manières de vivre. On se rend compte de plus en plus que bien des attitudes et des manières de penser reposaient souvent sur des traditions ou des mythes qui ne correspondent plus aux réalités d'aujourd'hui.

3. Si les stéréotypes au sujet des femmes se perpétuent avec une certaine rigidité en dépit de la rapide évolution de la société, divers signes d'une prise de conscience et de préoccupations nouvelles à leur sujet semblent se dessiner. Parmi ces signes, il faut évidemment mentionner la création, dans divers pays, d'organismes chargés de réfléchir à ces problèmes et d'y proposer des solutions[1].

4. Les penseurs, depuis ceux de l'antiquité, se sont interrogés au sujet de la condition de la femme dans la société. Quelques hommes se sont rendu compte, surtout depuis un siècle, qu'un monde organisé et gouverné par

[1] Entre autres: aux États-Unis, la Commission sur la condition de la femme (1961-1963), et le *President's Task Force* sur les droits et responsabilités des femmes (1969-1970); les commissions nationales d'enquête en France (1966-. . .), en Allemagne de l'Ouest (1962-1966), au Danemark (1965-. . .); des comités d'études nationaux au Royaume-Uni, en Finlande, dans les Pays-Bas; l'office central sur la condition de la femme en Autriche (1966-. . .); un comité consultatif (ministère du Travail) en Belgique; le rapport du gouvernement norvégien (1966). En 1935, la Société des Nations avait établi le premier comité international pour étudier la condition de la femme; en 1946, les Nations-Unies établirent une commission pour étudier ces problèmes.

des hommes aurait naturellement tendance à maintenir les femmes dans un état subalterne. Comme l'a écrit John Stuart Mill: «Les hommes veulent non seulement que les femmes leur obéissent, mais ils veulent qu'elles le fassent de bon gré . . . en somme des esclaves agissant non pas sous la contrainte, mais tout à fait consentantes[2].»

5. Des hommes commencent à ressentir comme un déséquilibre le fait que tout l'ordre social soit axé sur le masculin. «Les hommes considèrent (. . .) qu'eux, les hommes, constituent essentiellement l'Homme et que les femmes ne sont de l'Homme qu'accessoirement. Attitude purement subjective surmontée d'un immense appareil intellectuel aux prodigieuses prétentions objectives. Les hommes n'ont presque jamais discerné l'irréalité foncière de cet édifice . . .[3]» Le même écrivain canadien ajoute: «L'action profonde du féminisme aura été d'amorcer chez la femme une sorte de mutation qui va entraîner une mutation correspondante chez l'homme, nécessairement, car l'humanité ne sera jamais adulte sans la femme en plénitude de présence.»

6. Par ailleurs, bien des femmes, de leur côté, ont, au cours des temps, fait entendre une longue protestation souvent imperceptible dans un monde encore sourd au problème social du sort réservé aux femmes. Au cours des dernières années, les livres publiés par des femmes sur ces questions se sont multipliés et plusieurs sont maintenant célèbres. Nous ne mentionnerons ici que deux ouvrages qui ont été à l'avant-garde de ces prises de conscience: *Le deuxième sexe,* de Simone de Beauvoir[4], et *The Feminine Mystique,* de Betty Friedan[5]. Ces deux écrivains dénoncent les mythes traditionnels ou contemporains qui contribuent à garder les femmes dans un état de soumission et de dépendance.

7. Il existe aux États-Unis, depuis quatre ans, et maintenant aussi au Canada, des groupes en rapide croissance et de plus en plus diversifiés qui militent pour l'amélioration du sort collectif des femmes et pour l'abolition de toute discrimination à leur égard. Ces groupes représentent, d'une certaine façon, une renaissance des mouvements féministes qui ont obtenu, entre autres, le vote des femmes. Les groupes réformistes d'aujourd'hui remettent la société en question sur tous les fronts, depuis le domaine de l'éducation jusqu'à celui de la publicité. Différentes en cela des premières féministes, celles d'aujourd'hui, ou du moins quelques-uns de leurs groupes,

2 John Stuart Mill, *The Subjection of Women* (Londres, *Oxford University Press,* 1912), (la première édition date de 1869), p. 443.
3 Jean LeMoyne, *Convergences* (Montréal, Editions HMH, 1961), pp. 109–111.
4 Simone de Beauvoir, *Le deuxième sexe* (Paris, Gallimard, 1949).
5 Betty Friedan, *The Feminine Mystique* (New York, *W. H. Norton and Company Incorporated,* 1963). Paru en français sous le titre *La Femme mystifiée* (Genève, Éditions Gonthier, 2 tomes, 1964).

sont non seulement réformistes mais parfois révolutionnaires dans leurs objectifs, et préconisent une métamorphose radicale des fonctions du mariage et de la famille. D'autres reconnaissent que les aspects économiques du problème sont fondamentaux, et que ceux-ci supposent d'abord, pour les femmes, un droit égal au travail, lequel, à son tour, ne peut reposer que sur un droit égal à l'éducation.

8. Ces mouvements prennent aussi de l'ampleur au Canada. Ainsi, en mars 1970, plus de 16 villes canadiennes, de Vancouver à Halifax, comptaient des cellules du Mouvement de libération des femmes. Les articles, les études, les discussions proposent des solutions générales et des réformes particulières de toutes sortes[6]. D'autres groupes ont également surgi, centrés aussi sur l'amélioration de la condition féminine.

9. Les audiences publiques de la Commission ont également fourni aux femmes un moyen de faire connaître leurs aspirations. A travers tout le Canada, de l'ouest à l'est, des femmes, et aussi des hommes, ont exprimé devant nous des espoirs et des déceptions au sujet de la condition féminine. On réclame tout d'abord les droits humains élémentaires, une égalité véritable: «. . . nous préconisons le principe fondamental de l'égalité des femmes et des hommes en tant qu'êtres humains et citoyens, et nous croyons que toute action du gouvernement, des sociétés ou des individus qui porte atteinte à cette égalité viole un droit fondamental de la personne[7].»

10. D'autres mémoires articulent leurs demandes autour du sentiment de la dignité personnelle des femmes, que ne respecte pas l'organisation sociale, économique et politique actuelle au Canada: «Les organismes gouvernementaux sont comme des clubs pour hommes, mais les enjeux sur la table ne sont pas des jetons de plastique, c'est le progrès social, et c'est la dignité humaine[8].» «Ce qui nous tracasse, ce n'est peut-être pas tant la perte des dollars auxquels le travail donne droit que l'atteinte portée à la dignité humaine lorsqu'un travail accompli de bon cœur n'est pas reconnu à sa juste valeur[9].»

11. Une femme souffre lorsqu'on ne perçoit pas en elle un être personnel, qui a son identité propre, quelqu'un qui a des aspirations, des qualités ou défauts, des goûts, des idées bien à elle et non pas nécessairement communes à toutes les femmes, ou à toutes les mères de famille, ou à toutes les célibataires, ou à toutes les femmes dans le monde du travail. Elle n'accepte plus

6 Voir en particulier Margaret Benston, «*The Political Economy of Women's Liberation*», *Discussion Paper, Vancouver Women's Caucus* (miméographié), 1969-70.
7 Mémoire nº 441.
8 Mémoire nº 194.
9 Mémoire nº 387.

facilement les généralisations simplistes au sujet des femmes, dont la littérature et la pensée, et même le langage des pays occidentaux sont pleins, voisinant par ailleurs avec certaines idéalisations à l'eau de rose au sujet de la notion de femme. Bien des Canadiennes sont lasses des stéréotypes où on les enferme: «Les femmes ne forment pas un groupe homogène, leurs besoins varient en fonction de leur situation économique et sociale, de leur rôle et de leur apport dans le monde du travail, de leur rôle et de leurs responsabilités à l'égard des enfants[10].» «Les changements devront s'effectuer dans le sens d'une reconnaissance de la femme en tant qu'être humain individuel et cela même dans le mariage[11].» «Les femmes sont des êtres adultes, et non pas des enfants qu'on doive protéger, dorloter et adorer[12].» «Les conseillers des bureaux de la main-d'œuvre, dont la plupart sont des hommes, pensent tous que la femme est ménagère en vertu d'un instinct. Cela n'est pas plus réaliste que de s'imaginer que tous les hommes sont doués naturellement pour la mécanique[13].» «Elle n'est plus vue comme la femme de Monsieur Untel, mais bien comme M^me^ X, travailleuse sociale, infirmière, médecin, technicienne, etc. On ne sent plus le besoin, pour amorcer la conversation avec elle, de s'informer du seul sujet qu'on croyait autrefois au centre de sa vie: ses enfants. On peut lui parler de son métier, et parce que son métier lui offre la possibilité d'une ouverture plus grande sur le monde, on osera peut-être aborder avec elle des sujets d'ordre politique, économique ou social[14].»

12. Les femmes se rendent bien compte que c'est non seulement la répartition traditionnelle des rôles féminin et masculin qui doit changer, mais aussi la conception même du mariage et de la famille: «Si on veut vraiment assurer aux femmes une réelle égalité, les idées au sujet du mariage doivent changer également. Dans le mariage, mari et femme doivent devenir des partenaires, chacun étant libre d'exercer un métier ou une carrière, et les deux se partageant également les responsabilités de la maison et de la famille. Les liens familiaux se resserreraient alors de nouveau parce que ni la femme ni l'homme ne se sentiraient pris au piège, dans le mariage, comme cela arrive souvent[15].» «De même que les mots «père» ou «mari» désignent simplement des liens de parenté, ainsi devrait-il en être pour les mots «épouse» ou «mère». Il ne s'ensuit pas que la femme doive avoir comme

10 Mémoire n° 70.
11 Mémoire n° 329.
12 Mémoire n° 279.
13 Mémoire n° 160.
14 Mémoire n° 349.
15 Mémoire n° 32.

carrière exclusive ou unique mode de vie le fait d'être épouse ou mère—pas plus que les hommes ne consacrent leur activité entière à l'état d'homme marié ou de père de famille[16].»

13. Les femmes réclament le droit à un certain épanouissement personnel: «Afin d'être plus tard une personne humaine à part entière et de plein droit—et non pas le simple *alter ego* d'un mari—la fillette et l'adolescente devront apprendre le plus tôt possible à considérer le mariage et la maternité simplement comme un des aspects et une des phases de leur existence, et non pas comme un objectif exclusif pour une vie entière. On doit encourager chaque femme à découvrir ses propres dons, ses talents, ses goûts et à les développer afin de s'exprimer elle-même et d'apporter sa contribution à la société. Le Créateur ne l'a pas dotée de moins de talents que l'homme. Le climat psychologique où elle grandit doit l'aider à reconnaître et à développer pleinement sa personnalité . . .[17].» «On doit encourager la jeune fille ou la femme à se réaliser en tant qu'être humain et non pas seulement en tant que femme[18].»

14. Ces aspirations profondes et ardentes des femmes ne pourront se concrétiser que si on les aide, chaque fois que c'est nécessaire, à réaliser l'équilibre qu'elles recherchent entre leur vie familiale et les occupations à l'extérieur. Pour cela, la société et ses institutions doivent reconnaître que l'intelligence des femmes est au moins aussi importante que le rôle domestique traditionnel qui les a accaparées traditionnellement: «. . . La femme sait maintenant que les conceptions d'autrefois n'expriment plus son être profond. Et elle voudrait cependant avoir une intelligence exacte de son destin[19].» «A la Conférence mondiale des Églises, à Genève, en 1966, Margaret Mead, ayant fait observer que l'Église reconnaît traditionnellement une âme à la femme, demanda que l'intelligence lui fût également reconnue. C'est une prière qui s'adresse à tous les hommes[20].»

La femme canadienne dans un monde en mouvement

15. Les Canadiennes ont bénéficié, tout comme l'ensemble de la population, des progrès de la médecine et de l'évolution de la société. Grâce à la science, les femmes aussi bien que les hommes, ont aujourd'hui une meilleure santé et vivent plus longtemps qu'autrefois. A la fin du XVIII[e] siècle, l'espérance de vie, ou vie moyenne de la population, était probablement de

16 Mémoire nº 279.
17 Mémoire nº 112.
18 Mémoire nº 373.
19 Mémoire nº 326.
20 Mémoire nº 7.

moins de 35 ans. Depuis lors, les maladies et les épidémies sont en régression constante, de même que, pour les femmes, la mortalité lors de l'accouchement, ou l'épuisement par suite de grossesses nombreuses. En 1931, au Canada, la femme avait une espérance de vie de 62 ans et l'homme, de 60 ans; en 1968, ces chiffres sont respectivement 76 et 69. La longévité moyenne des Indiennes, pour la même année, était de 66 ans; elle était de 50 ans pour les Esquimaux des deux sexes, en 1967 (voir le Graphique 1). Au Canada, en général, les hommes ont toujours été plus nombreux que les femmes, mais cette différence va s'atténuant; en 1966, il y avait 101 hommes pour chaque centaine de femmes.

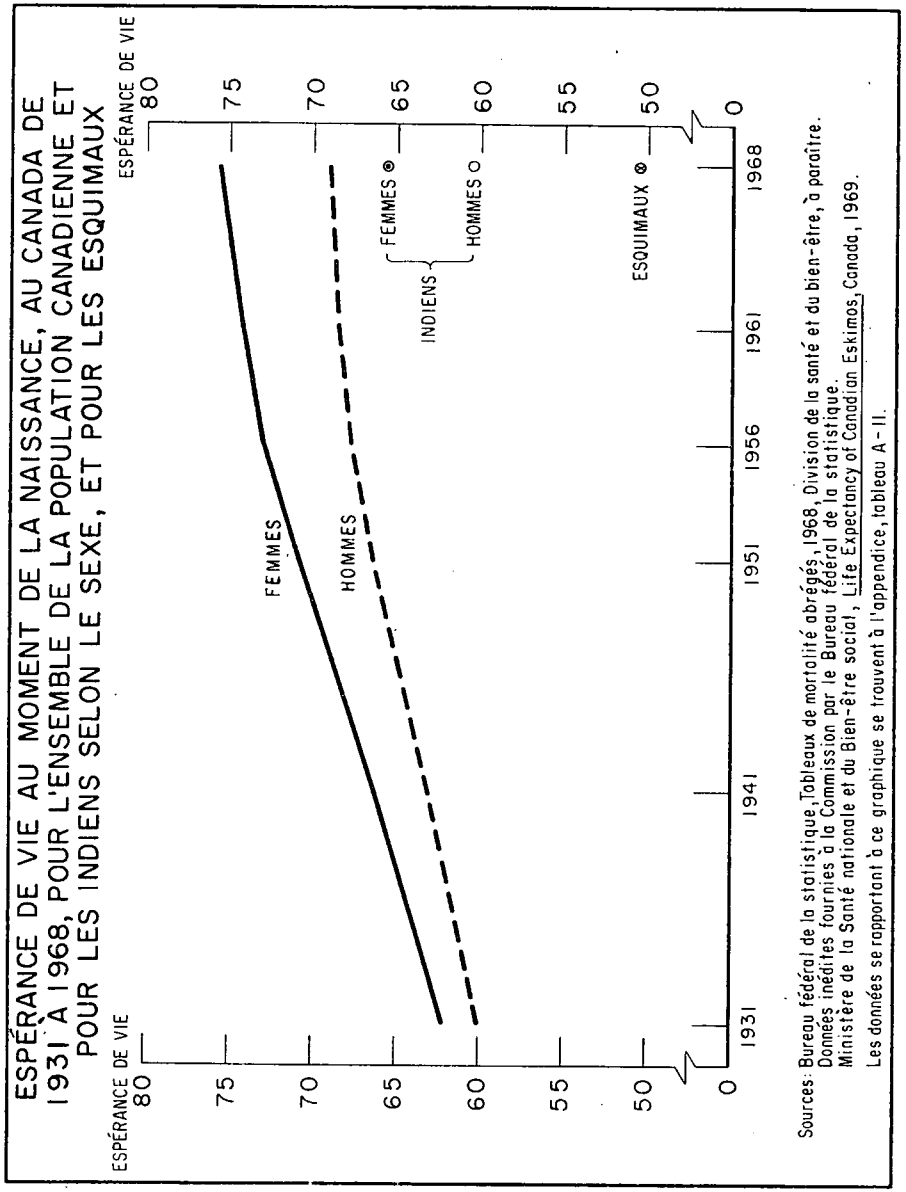
16. Le taux de natalité a diminué, au Canada, comme dans bien d'autres pays occidentaux, par suite de l'utilisation croissante de diverses méthodes de régulation des naissances. Au milieu du siècle dernier, les Canadiennes qui se trouvaient encore dans l'état du mariage vers la cinquantaine avaient eu, en moyenne, huit enfants. Ce nombre moyen d'enfants par famille, qui était de six environ vers 1900, n'était plus que de trois en 1961, c'est-à-dire bien avant l'usage généralisé de la pilule contraceptive. Par conséquent, la destinée de la femme a donc cessé d'être, comme autrefois, presque entièrement dictée par la procréation.

17. Autrefois, la vie de la plupart des femmes comportait deux cycles: la période pré-conjugale, et la période entièrement consacrée à la famille. Aujourd'hui, elle comporte un troisième cycle, le plus long, entre les âges de 35 et de 75 ans; car la majorité des femmes mariées, qui ont en moyenne trois enfants, ont généralement, vers la trentaine, déjà donné naissance à leur dernier enfant. Le troisième cycle de vie qui commence alors, pour la femme moderne, représente donc, par comparaison avec l'existence de son arrière-grand-mère, l'équivalent de toute une seconde existence.

18. Les progrès de la médecine ont amélioré la santé et la vie des femmes de tous les âges. Les progrès de la gynécologie et de la chimie hormonale assurent une meilleure maîtrise des effets de la ménopause, qui bouleversait l'équilibre psychologique ou physiologique d'environ 85 pour cent des femmes: dépressions, insomnies, troubles de la circulation et du métabolisme[21]. Aujourd'hui, médecins et psychologues constatent que la femme connaît souvent, après la ménopause, une période d'activité parfois remarquable. «Contrairement à la croyance populaire, il n'y a ni déclenchement, ni accélération de la vieillesse à la ménopause. La fonction ovarienne est une fonction transitoire, elle n'est pas indispensable à la vie, mais lui

21 Dr. Robert A. Wilson, *Feminine Forever* (New-York, *Evans and Company*, 1966). Paru en français sous le titre *Féminine pour toujours* (Paris, Ed. de Trévise, 1967).

GRAPHIQUE — 1



Sources: Bureau fédéral de la statistique, Tableaux de mortalité abrégés, 1968, Division de la santé et du bien-être, à paraître.
Données inédites fournies à la Commission par le Bureau fédéral de la statistique.
Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, Life Expectancy of Canadian Eskimos, Canada, 1969.
Les données se rapportant à ce graphique se trouvent à l'appendice, tableau A – II.

est superposée[22].» On a aujourd'hui tendance à attribuer une origine psychosomatique à bien des symptômes qui accompagnent parfois la ménopause. Des connaissances plus approfondies et une meilleure compréhension de ces malaises contribuent maintenant à en atténuer ou en supprimer les causes.

19. A cause de ces nouveaux cycles dans la vie des femmes, on doit donc préparer les filles, dès leur plus jeune âge, à utiliser pleinement ces années de productivité supplémentaire qui leur sont offertes. On doit apprendre aux filles quelle variété de fonctions et d'occupations leur vie comportera, afin qu'elles puissent se préparer à bien vivre cette longue existence et à la remplir utilement. Elles ne doivent plus désormais se contenter de situations à court terme, en attendant le mariage. Il faut bien au contraire, qu'elles prennent conscience de leurs aptitudes et de leurs intérêts, et qu'elles forment des projets à long terme, en envisageant bien toutes les possibilités qui s'offrent à elles, mariage et vie de famille, emploi et autres activités hors du foyer, et toutes les combinaisons qu'on peut imaginer entre ces diverses occupations. Car, «chaque jour, la part du destin biologique se rétrécit au profit de celle de la liberté[23].»

Conséquences des changements techniques

20. Au Canada comme ailleurs, la révolution industrielle a transformé la production domestique, autrefois en partie l'apanage des femmes, en production industrielle. Durant cette période de changements, les femmes qui entraient en ateliers ou en usine étaient en général moins payées que les hommes. Par la suite, bien des métiers industriels exercés par des femmes furent tour à tour absorbés par la production en masse des biens de consommation. En 1891, les femmes formaient déjà un huitième de toute la main-d'œuvre au Canada. Les femmes constituaient, pour l'industrie, un réservoir de main-d'œuvre à bon marché, et qu'on pouvait facilement exploiter.

21. Graduellement, l'économie les confina ensuite de plus en plus dans les quelques métiers considérés «traditionnellement» comme des professions féminines. L'image traditionnelle de la mère au foyer accentuait sans doute l'impression que la femme ne fait pas réellement partie du monde du travail. Même aujourd'hui bien des gens considèrent qu'il n'est pas nécessaire que la femme travaille hors du foyer; ils n'ont pas encore pris nettement conscience de la nécessité du double salaire dans certains ménages, ou du nombre de femmes qui sont seul soutien de famille. On oublie

22 Dr. Anne Denart-Toulet, «Les deux âges de la femme», *Esprit* (Paris, mai 1961), p. 791.
23 Suzanne Lilar, *Le malentendu du deuxième sexe* (Paris, P.U.F., 1969), p. 234.

également trop souvent les aspects positifs, pour la société, du travail rémunéré des femmes hors du foyer. Le travail rémunéré accompli par les femmes est un apport essentiel à la société; il contribue à l'augmentation du produit national brut, de même qu'à celle des impôts perçus par l'État. Le syndicalisme, bien qu'il ait activement contribué à l'amélioration générale des conditions de travail, n'a pas encore obtenu des conditions de travail égales pour les hommes et les femmes, dans tous les secteurs, et n'a pas toujours accordé aux femmes une représentation équitable dans ses propres structures. Comme on peut le lire dans une étude préparée pour la Commission: «Lorsque les syndiqués parlent du travail de la femme, ce n'est jamais tout à fait comme celui de l'homme. Il se glisse toujours certaines connotations qui laissent bien sentir que la fonction de la femme est ailleurs.»

22. Le progrès technique a également métamorphosé le monde familier de la maison, supprimant ou allégeant un certain nombre des tâches traditionnelles de la maîtresse de maison. Mais il arrive souvent que les besognes ménagères finissent quand même par prendre presque tout le temps de la ménagère, incitée de plus en plus par la publicité à ajouter au train de vie de la maisonnée toutes sortes de pseudo-raffinements. N'empêche que, dans l'ensemble, les maîtresses de maison ont plus de temps qu'autrefois à consacrer à des activités extérieures.

23. L'arrivée de plus en plus massive des femmes sur le marché du travail, et en particulier des femmes mariées, est l'un des changements qui a affecté le plus profondément la vie des femmes contemporaines. En 1968, les femmes constituaient 34.4 pour cent de la population active au Canada. Plus de la moitié de ces femmes étaient mariées.

Changement social

24. Les dernières décennies ont été marquées par des changements dans la répartition de la population. En quinze ans, de 1951 à 1966, l'urbanisation s'est accentuée considérablement[24]. Ce phénomène a contribué au développement des grandes villes et de leurs banlieues. La vie urbaine facilite aux femmes l'utilisation de certains services et leur donne une plus grande liberté; mais il arrive aussi qu'elle les détache du groupe familial nombreux où l'on vivait entouré de voisins que l'on connaissait bien. La banlieue, de son côté, a aussi ses inconvénients: elle rejette parfois les femmes dans une sorte d'isolement, par rapport aux activités urbaines, aux services communautaires, que le centre de la ville peut offrir.

[24] En 1951, 31.4 pour cent de toute la population vivait dans des centres urbains de 30,000 âmes ou plus; en 1966, cette proportion était de 54 pour cent. Bureau fédéral de la statistique, *Annuaire du Canada, 1968* (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine).

25. La production industrielle d'un grand nombre des biens nécessaires à la famille a transformé les femmes en consommatrices importantes. Les femmes, à qui s'adresse une grande partie de la publicité et qui ont la responsabilité de bien des achats quotidiens pour la famille, rencontrent là toutes sortes de problèmes. L'achat des biens et des services est devenu une tâche tellement complexe que des organismes publics et privés se sont créés, pour fournir aux consommateurs des renseignements utiles, fondés sur certaines recherches au sujet des produits mis en vente.

26. Dans l'industrie, la semaine qui était de 50 ou 60 heures, au XIX[e] siècle, est passée aujourd'hui à 37 ou 40 heures; le temps libre a augmenté, pour la population active, et permet une participation plus grande aux distractions, aux activités communautaires et à la vie de famille. Mais, par contre, les mères de famille qui ont un emploi sont les sous-privilégiées de la civilisation des loisirs. Le Canada a été l'un des signataires de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui reconnaît «le droit de toute personne au repos et aux loisirs». Pour assurer concrètement aux femmes, et en particulier à celles qui travaillent hors du foyer, ce droit humain fondamental, quelques conditions sont indispensables, telles l'organisation de certains services communautaires essentiels, dans une société industrialisée, et des attitudes plus modernes quant à la répartition des tâches familiales entre l'épouse et son mari.

27. Un autre progrès technique a contribué indiscutablement aux changements qui se produisent dans la société; c'est le développement de la radio et de la télévision. On estime[25] que, en 1969, les Canadiens adultes passaient en moyenne quatre heures par jour devant la télévision et environ trois heures et quart à écouter la radio.

28. Quant aux journaux, une enquête[26] a révélé que les Canadiennes les lisent autant que les Canadiens. Les trois quarts d'entre elles lisent la page éditoriale; les neuf dixièmes lisent les nouvelles générales. Elles lisent moins les pages financières que les hommes. Les pages dites «pages féminines» sont lues par 88 pour cent des femmes et 45 pour cent des hommes.

29. Finalement, parmi les changements sociaux dont les Canadiennes ont profité ainsi que les Canadiens, il faut sûrement mentionner la démocratisation de l'enseignement. En un siècle, presque tous les établissements d'enseignement ont, petit à petit, ouvert leurs portes aux femmes. En 1967, les femmes diplômées d'universités constituaient environ un tiers des 27,533

25 «*Average Listening and Watching Time. Television and Radio, by Sex, Canada 1969*», *Coverage and Circulation Report* (Toronto, *Bureau of Measurements*, novembre 1969).

26 *Newspaper Research* (Toronto, *Canadian Daily Newspaper Publishers' Association*, 1964), p. 4. Enquête basée sur un échantillon composé de 11 quotidiens canadiens.

diplômés des facultés des arts, des sciences pures et de commerce, et plus de la moitié des 7,590 diplômés dans les sciences de l'éducation, la bibliothéconomie et le service social. Cependant, certains domaines restent en fait plus ou moins réservés aux hommes, et ne reçoivent qu'un très petit nombre de femmes; les femmes constituaient moins de cinq pour cent des diplômés en droit et en théologie, moins de 12 pour cent des médecins, et environ six pour cent des dentistes, en 1967.[27] La plupart des établissements d'enseignement supérieur n'ont pas encore assoupli leur organisation générale et leurs structures pour répondre aux besoins des femmes mariées.

30. En dépit des changements profonds affectant les fonctions mêmes de la famille, le mariage et la famille persistent en tant qu'institutions d'une particulière importance pour les femmes. Cette importance de la famille s'explique par le besoin même des êtres humains de tout âge d'appartenir vraiment à un noyau social comportant des relations et des liens affectifs assez intimes. Par ailleurs, la famille a perdu, au cours des temps, une partie de ses attributions, qui relevaient en général des femmes; ces tâches sont progressivement absorbées par des institutions sociales, publiques ou privées: éducation des enfants, soin des malades, soin des vieillards. Aujourd'hui, 90 pour cent des Canadiennes se marient et, à cause de la longévité accrue, peuvent rester mariées une quarantaine d'années en moyenne. Le divorce maintenant n'est pas rare; cependant bon nombre de femmes divorcées se remarient.

Le moule culturel

31. Les contacts entre les êtres ou avec le monde en général sont influencés par les images et stéréotypes des comportements d'autrui que chacun de nous tient de son expérience ou de son éducation. «L'environnement réel est en soi trop vaste, trop complexe et trop changeant pour être perçu directement. Nous ne sommes pas en mesure de saisir tant de subtilité, de variété, de permutations, de combinaisons. Et comme notre action doit s'exercer dans cet environnement, il nous faut tout d'abord nous en reconstruire un modèle simplifié, avec lequel nous pourrons mieux nous tirer d'affaire[28].» Un certain réservoir de notions toutes faites contribue donc à un équilibre, à une relative stabilité de la vie en société, car il permet à chacun de choisir le type de comportement qui sera bien compris par autrui. Toutefois les idées toutes faites et les stéréotypes, surtout s'ils sont très étroits ou périmés, peuvent entraver la liberté personnelle; car il y a une réaction sociale de blâme, de rejet à l'égard de ceux qui s'écartent de ces normes. L'individu s'habitue donc ainsi à se conformer à des règles établies, celles que la société s'attend

[27] Bureau fédéral de la statistique, *op. cit.*, 1968, p. 377.
[28] Walter Lippman, *Public Opinion* (New-York, *The Macmillan Company*, 1922), p. 10.

de lui voir suivre. L'image que la société se fait de lui peu à peu se met à faire partie de l'image qu'il se fait de lui-même, et finalement en arrive à modeler ses attitudes et ses façons de penser. Tout cela s'applique fort bien aux stéréotypes à propos des femmes.

32. Les concepts traditionnels au sujet du rôle des femmes remontent sans doute aux époques préhistoriques, quand les grossesses nombreuses et une force musculaire inférieure à celle de l'homme confinaient probablement les femmes dans des fonctions subalternes. On se mit, au cours des âges, à rationaliser cette inégalité de situation en des concepts philosophiques. Bien des philosophes et la plupart des théologiens ont affirmé et réaffirmé la subordination de la femme à l'homme et ont considéré comme naturelle la soumission de la fille à l'égard du père et de l'épouse vis-à-vis du mari.

33. On en vint à postuler l'existence d'une «nature» féminine, opposée à la nature masculine, inférieure en qualité. Aristote professait que le rôle biologique de la femme était pure passivité; cette théorie eut cours pendant des siècles. Ce n'est que dans la seconde moitié du XIX^{e} siècle que finalement la science démontra que le père et la mère contribuent de façon équivalente à l'héritage biologique de l'enfant.

34. Les trois principales influences qui ont modelé la société occidentale— la philosophie grecque, le droit romain, et la théologie judéo-chrétienne— ont toutes posé en principe que la femme est un être inférieur, subordonné à l'homme, par lequel elle a besoin d'être dominée. Jusqu'à un certain point, ces opinions et attitudes persistent; par exemple, dans la plupart des religions, la femme ne peut ni être ordonnée prêtre ou ministre du culte, ni devenir un chef spirituel.

35. A partir des notions des Anciens au sujet de la femme, il était facile de tout diviser, fonctions, traits psychologiques, en deux univers séparés, l'un masculin et l'autre féminin, s'opposant l'un à l'autre sur presque tous les points. Ces catégories opposées, ces stéréotypes au sujet de la «nature» des femmes et des hommes sont loin d'avoir disparu des croyances populaires ou de la mentalité. On présume que les femmes sont émotives, dépendantes, douces, et que, par conséquent, l'homme possède les attributs contraires: rationalité, indépendance, agressivité. Ces traits ne sont qu'une énumération des qualités qu'on juge appropriées, pour la femme, dans le monde clos du foyer, auprès du mari et des enfants; ou des qualités exigées de l'homme dans les sphères où s'exerce son activité. Ce sont là des modèles de conduite, des moules imposés, qui ne correspondent pas nécessairement à la personnalité d'un grand nombre de femmes et d'hommes.

36. Chaque culture croit que les qualités et fonctions qu'elle attribue aux femmes et aux hommes sont fondées sur la nature même. Les anthropologues, pourtant, rapportent que les tensions et les équilibres entre les sexes aboutissent à des modes de vie et à une division des rôles fort différents d'une culture à une autre. Selon Margaret Mead, les habitants de Nouvelle Guinée, par exemple, ne font aucune distinction entre les rôles sociaux des femmes et des hommes. Il est donc important de se rendre compte que telle ou telle caractéristique psychologique attribuée en général aux femmes, ou bien aux hommes, et considérée comme reliée à leur «nature» même d'homme ou de femme n'est bien souvent fondée que sur diverses habitudes culturelles, que l'on a, dans certains cas, transformées en idéologie.

37. Même dans les sociétés industrialisées, on note que la répartition des professions considérées comme «féminines» ou «masculines» varie beaucoup d'un pays à l'autre. En U.R.S.S. la majorité des médecins sont des femmes; en Finlande, la plupart des dentistes sont des femmes, et l'architecture est considérée comme une profession de femmes autant que d'hommes. Jusqu'au développement de l'obstétrique, seules les femmes, en Occident, présidaient aux accouchements, et il aurait semblé déplacé qu'un homme y fût présent.

38. Quelles seraient donc alors les différences innées entre les hommes et les femmes, et quelles seraient les différences simplement transmises par l'éducation et la culture? A part les différences physiques évidentes, on n'a guère, jusqu'ici, de preuves scientifiques que les autres différences psychologiques et intellectuelles fassent vraiment partie de l'héritage génétique de la femme ou de l'homme.

39. Il n'en reste pas moins que la fonction d'enfantement, pour la femme, a donné lieu à tout un échafaudage de généralisations simplistes d'où résultent des contraintes et des pratiques discriminatoires. Quels que soient leur âge et leur condition, aux femmes sont automatiquement dévolues certaines tâches: tenir une maison, élever les enfants et, d'une façon générale, se dévouer pour autrui. C'est presque comme si l'on disait que c'est le propre de l'homme de travailler dans un bureau ou une usine, tout simplement parce que c'est ce que font la plupart des hommes que l'on voit dans les villes. La femme est prise comme dans un étau par cette habitude séculaire qui ne lui reconnaît guère que le rôle de mère et d'épouse.

40. Ces moules tout faits qu'on impose aux femmes et que beaucoup d'entre elles ont pris l'habitude d'accepter, contribuent, au Canada comme ailleurs, à embrouiller les débats au sujet de la condition féminine. Plusieurs

mémoires présentés à notre Commission soulignent ce problème: «Les femmes aussi, en grand nombre, continuent de penser que la place de la femme est au foyer, du moins quand ses enfants sont jeunes[29].» «L'opinion trop répandue, parmi les femmes aussi bien que parmi les hommes, selon laquelle les femmes seraient, à quelques exceptions près, moins ambitieuses, plus timides, moins compétentes, moins bien structurées que les hommes, ne résiste pas à un examen attentif[30].»

41. Lors des audiences publiques de la Commission, en 1968, deux quotidiens canadiens ont adressé à leurs lecteurs masculins un questionnaire pour connaître leurs opinions sur la condition féminine[31]. Des enquêtes ou questionnaires de ce genre sont souvent sujets à caution et peuvent donner une idée incomplète de la réalité à cause de divers facteurs: par exemple, l'échantillon analysé peut fort bien n'être pas très représentatif de l'ensemble de la population. Toutefois, ils ne sont pas dépourvus de toute valeur et de toute signification, pourvu qu'on en interprète les résultats avec le discernement qui s'impose. Les deux échantillons mentionnés ici témoignent, chez les hommes qui ont répondu au questionnaire, d'une mentalité et d'opinions assez traditionnelles. Beaucoup s'accordent à dire que les femmes se plaignent à tort de discrimination, et que le Canada aurait fort bien pu se passer de cette Commission. La moitié des réponses reçues par le *Toronto Star* affirment que la place de la femme est au foyer. Dans *Le Devoir,* la majorité dit préférer un homme à une femme comme patron. L'ensemble de ces opinions attribuent à la femme un manque de maîtrise sur ses émotions, qui l'empêcherait de cumuler carrière, mariage et maternité. Cependant, les hommes plus jeunes qui ont répondu au *Devoir,* ou les maris dont les femmes travaillent qui ont répondu au *Toronto Star,* souhaitent plus de liberté pour les femmes canadiennes. Les réponses au *Toronto Star* déclarent, presque à l'unanimité, qu'une femme qui a un emploi rémunéré devrait être tenue par la loi de subvenir aux besoins de la famille et même de payer une pension alimentaire en cas de divorce.

42. Ce sentiment que les femmes, si elles ont des moyens financiers égaux, doivent avoir des responsabilités égales à celles des hommes, marque une importante évolution des attitudes. Le stéréotype du mari, pourvoyeur financier exclusif de la famille, s'estompe devant l'image nouvelle de la femme comme associée sur le plan économique. On ne met pas pour autant au rancart l'image de la femme identifiée au rôle traditionnel de ménagère.

29 Mémoire nº 64.
30 Mémoire nº 75.
31 Il s'agit des quotidiens *Le Devoir* (Montréal) et *The Toronto Star* (Toronto) qui ont reçu respectivement 492 et 739 questionnaires remplis.

Quand on essaie de réconcilier ces deux images—celle de «la femme» traditionnelle, et celle des femmes réelles d'aujourd'hui, dont les personnalités sont aussi diverses que celles des hommes et qui travaillent souvent, elles aussi, au-dehors—on n'arrive pas toujours à se débarrasser du stéréotype.

43. Bien des femmes, conditionnées par les valeurs d'acquiescement et de passivité avec lesquelles on les associe, sont, dans leurs opinions au sujet de la condition féminine, largement tributaires du conformisme ambiant et de vues traditionnelles. Des enquêtes révèlent que même des femmes instruites, étudiantes, acceptent un degré étonnant de conformisme.

44. Cet effet des moules imposés sur celles qui en sont les victimes, apparaît nettement dans une expérience faite aux États-Unis[32]. On soumit à des femmes diplômées d'université six articles, les uns portant sur des sujets traditionnellement «masculins», comme l'urbanisme, ou neutres, comme l'histoire de l'art, ou «féminins», comme la diététique. Trois articles étaient signés d'un nom masculin, et trois, d'un nom féminin. Dans une partie des brochures contenant les mêmes articles, les signatures étaient inversées. Les lectrices devaient donner une évaluation critique des articles, et on n'attirait pas leur attention sur les signatures de façon particulière. Tous les articles signés d'un nom d'homme se virent attribuer les notes les plus élevées, les lectrices ayant été influencées, concluait l'enquête, par la croyance à une supériorité intellectuelle chez l'homme.

45. Bien des femmes craignent d'entrer en conflit avec l'image traditionnelle de la femme dans un rôle subalterne. Cette crainte peut aller jusqu'à les amener à se déprécier elles-mêmes. Elles ne s'attendent pas beaucoup à la réussite personnelle et, bien souvent, acceptent des situations où elles n'auront pas l'occasion de donner leur pleine mesure. Comme nous l'a dit un mémoire: «Un trop grand nombre d'entre nous acceptent trop facilement un poste subalterne et y demeurent, sans même s'attendre à une promotion ou la demander, et cela de la part de femmes dont la formation, l'expérience et le talent offrent toutes les garanties[33].»

46. Un autre mémoire[34] présenté à notre Commission et basé sur un échantillon de 11,153 lectrices d'un magazine féminin, rapporte que 73 pour cent des femmes au foyer et 54 pour cent des femmes qui ont un emploi croient que les hommes préfèrent que la femme soit peu ambitieuse dans sa carrière. Par ailleurs, 59 pour cent des femmes interrogées veulent combiner

32 Philip Goldberg, «*Are Women Prejudiced Against Women*», *Trans-Action* (Washington, avril 1968), pp. 28–30.
33 Mémoire nº 279.
34 Mémoire nº 346.

carrière, mariage et maternité; quatre pour cent, carrière et mariage; et trois pour cent célibat et carrière. Parmi ces femmes, 44 pour cent pensent que femmes et hommes doivent contribuer également aux responsabilités économiques, ménagères et familiales et 23 pour cent sont en faveur des rôles sociaux tout à fait interchangeables entre femmes et hommes[35]. Au Québec, dans une étude faite pour la Commission, sur 2,000 femmes interrogées, sept pour cent disent qu'elles choisiraient une profession libérale ou un poste comportant des responsabilités (directrice d'école, par exemple) comme «profession idéale»; moins de 25 pour cent mentionnent un travail semi-professionnel. Les autres préféraient des métiers ne comportant pas autant de responsabilité ou d'exercice de l'autorité.

47. Tous ces stéréotypes sur «la femme» ont leur effet sur les Canadiennes. Il semble s'être produit, chez bien des femmes, une intériorisation ou acceptation des contraintes sociales et des images dévalorisantes que la société a maintenues à leur sujet, comme s'il s'agissait de vérités indiscutables; ces contraintes et images font partie de leur univers mental et leur dictent leurs manières de vivre. C'est ce qui explique peut-être que nombre de femmes ne sont pas portées à s'identifier avec les problèmes collectifs des femmes et ont tendance à partager, au sujet de leur propre sexe, les opinions exprimées généralement par le reste de la société. Des sociologues ont noté un phénomène similaire dans certains groupes minoritaires[36], ou traités en inférieurs: non-identification à leur propre groupe, en particulier chez les individus qui ont franchi la frontière les séparant de la majorité, et qui en adoptent alors les attitudes et manières de penser. Pour prolonger le parallèle, on peut constater que certaines femmes, ayant fait leur chemin dans des carrières de type «masculin», manifestent parfois peu d'intérêt pour les difficultés que rencontre la femme dans la société.

48. Ce concept de minorité psychologique constitue l'un des modes d'interprétation possibles, au sujet de l'effet des stéréotypes sur les femmes. En fait, les femmes ne constituent pas réellement ce qu'on appelle un groupe social, puisqu'on les retrouve dans tous les milieux et dans toutes les classes. Et elles ne sont pas isolables, comme collectivité, des autres membres de la société, avec lesquels elles vivent en étroite relation. Par ailleurs, elles ne sont pas une minorité démographique dans la société; mais elles sont souvent une minorité de fait dans le monde du travail ou au niveau de la politique du pays. Selon quelques auteurs, une minorité psychologique est un groupe dont le destin collectif dépend du bon vouloir d'un autre groupe et est à sa

35 Les 3,245 réponses reçues de femmes du Québec étaient en gros assez semblables à celles de l'ensemble de l'échantillon, mais semblaient témoigner de plus d'indépendance d'esprit.

36 Le rapprochement entre la situation des femmes et celle des minorités raciales a été fait plus d'une fois, entre autres par Gunnar Myrdal, dans *An American Dilemma* (New-York, *Harper Brothers*, 2 vol., 1944), p. 1077.

merci. Les membres d'une minorité psychologique sentent qu'ils vivent dans un état de dépendance, quel que soit le pourcentage de la population totale qu'ils représentent.

49. Les moyens de communication de masse contribuent, de leur côté, à ancrer dans la mentalité des attitudes périmées préjudiciables aux femmes. Chaque jour, la publicité exploite et renforce les stéréotypes, pour faire vendre ses produits. On répète à satiété que pour être une «vraie» femme, ou pour être l'homme idéal, il faut utiliser tel ou tel produit. Bien que la publicité réduise l'homme aussi bien que la femme à des images toutes faites, les effets de ces stéréotypes sont peut-être plus préjudiciables aux femmes. La publicité entretient la dépendance chez la femme puisqu'elle est rarement invitée à agir, mais au contraire à être passive; elle n'est pas encouragée à réaliser quoi que ce soit, ni à faire des projets, mais plutôt à se nourrir de rêves.

50. La femme est souvent représentée comme un objet sexuel, préoccupée avant tout de son apparence, une créature superficielle qui se juge elle-même surtout en fonction de l'attrait qu'elle peut exercer sur les hommes. Elle se conforme aux critères de jeunesse et de beauté qui sont censés lui attirer les attentions masculines. Une étude préparée pour notre Commission révèle que plus de 89 pour cent des femmes représentées dans les revues et journaux canadiens ont moins de 35 ans. Les femmes sont donc présentées comme étant invariablement jeunes, élégantes et belles; par contre, la publicité n'attribue à peu près jamais au personnage féminin l'intelligence, la sincérité, la culture, l'originalité, le talent. «Les moyens de communication de masse doivent être invités à changer de ton, au sujet des femmes . . .[37]»

51. Au moins une trentaine de mémoires ont protesté auprès de notre Commission contre l'image dégradante et abêtissante qu'on présente ainsi de la femme: être fragile, sans épaisseur ni réalité, obsédée par le souci de plaire à l'homme-héros, personnage d'ailleurs aussi factice qu'elle-même. La répétition produit un effet de persuasion au niveau inconscient aussi bien qu'au niveau conscient, imprègne les esprits des enfants, des fillettes, leur fournissant des modèles minables et sans qualité. Dans les rares occasions où la publicité montre la femme exerçant vraiment une activité, on la présente en train de polir des planchers ou de préparer des repas. Nombre de magazines féminins élèvent, eux aussi, le travail domestique au niveau des beaux-arts et cherchent à imposer à toutes les femmes comme idéal celui de la ménagère parfaite, comme si le conformisme en cette matière

37 Mémoire nº 371.

constituait une sorte de devoir. Les travaux domestiques sont rarement présentés, par la publicité et par la plupart des publications dont nous parlons, pour ce qu'ils sont, c'est-à-dire tout simplement un certain nombre de tâches qu'ils faut remplir afin de rendre le foyer confortable pour ceux qui y vivent.

52. Les stéréotypes se transmettent machinalement de génération en génération. Quels que soient les apports des facteurs sexuels et biologiques féminins ou masculins de la personnalité, il semble bien qu'on n'ait pas encore réussi à les isoler clairement ou avec certitude. Mais, par ailleurs, les moules culturels et les modèles proposés aux filles et aux garçons, par l'éducation familiale explicite ou par l'exemple, commencent à agir sur eux dès le plus jeune âge.

53. Les définitions spontanées du père et de la mère recueillies dans une maternelle de Montréal[38], sont bien révélatrices de l'efficacité de cette transmission des stéréotypes aux enfants. Comme on le verra dans le chapitre sur l'éducation, bien des images léguées aux enfants viennent des habitudes culturelles et de la division traditionnelle des tâches au foyer. Les définitions recueillies—par exemple, les mères font toujours la cuisine, les pères sont toujours au travail—montrent que très tôt, dans l'univers mental de l'enfant, la répartition entre rôles masculins et rôles féminins se fait de façon exclusive. Ces images et ces notions peuvent conduire à une sorte de conformisme et limiter ou entraver l'épanouissement des filles et des garçons. Elles montrent aussi la puissance du milieu familial dans ce processus de transmission des stéréotypes.

54. A mesure qu'ils grandissent, les enfants continuent de subir l'influence de la famille. Une étude préparée pour la Commission, et portant sur 8000 enfants de neuf à quinze ans, de la Nouvelle-Écosse, du Québec, de l'Ontario et de la Colombie britannique, a cherché à savoir comment les enfants conçoivent la division des rôles sociaux entre les sexes. Il appert que les garçons font plus de différence entre les sexes que les filles. Dans cet échantillon, les enfants francophones faisaient moins de différence entre les rôles féminin et masculin que les autres enfants. L'image de la diversification des rôles s'appuie souvent sur la simple observation des parents. L'étude faisait observer que, dans les familles où il y a une différenciation de fait et de situation assez marquée entre les rôles féminin et masculin, la manière de penser des enfants est influencée dans le même sens.

[38] Commission des Écoles catholiques de Montréal, mai 1969.

55. Cette étude constata que les filles qui ont de bons résultats scolaires sont moins conformistes que les autres à l'égard des idées préconçues sur le rôle des femmes. «Les mauvaises notes à l'école allaient de pair avec des vues assez traditionnelles au sujet des sexes». «Les filles pour qui la différence entre les rôles féminin et masculin comptait beaucoup avaient en général de moins bons résultats scolaires que celles pour qui cette différence ne comptait pas beaucoup». Les jeunes de cet âge qui sortent régulièrement avec un camarade de l'autre sexe ont tendance, comme on peut s'y attendre, à se conformer au moule des comportements féminin et masculin traditionnels des adultes, plus précocement que les autres adolescents.

56. Une autre étude faite pour la Commission, et portant sur des élèves d'écoles techniques et des étudiants, révèle que ces jeunes ont des vues bien traditionnelles sur les rôles de la femme et de l'homme dans un ménage. «Parmi les jeunes gens et les jeunes filles, il y a une insistance assez marquée pour que la femme continue de remplir le rôle et les obligations que lui imposait la tradition». Cinquante-huit pour cent de ces jeunes désirent que la femme cesse de travailler après la naissance de son premier enfant; les filles sont plus nombreuses que les garçons à partager cette opinion, et se conforment en cela à ce que la société attend d'elles.

57. Les réponses fournies à l'occasion d'une enquête sont une chose—les comportements concrets peuvent en être une autre. En dépit de leurs points de vue assez traditionnels, dont témoignent les analyses statistiques tirées des études dont nous venons de parler, les jeunes ont des manières de vivre qui diffèrent de plus en plus de celles de leurs parents. Les moins de trente ans constituent plus de la moitié de la population canadienne[39] et ils ne se conforment pas tous aux comportements traditionnels. Un certain nombre d'entre eux critiquent ouvertement et remettent en question les coutumes et les institutions que, de longue date, on acceptait sans discuter. Il est facile d'imaginer que la division traditionnelle des rôles dévolus à la femme et à l'homme n'échappera pas à ces remises en question. Les comportements de bien des jeunes, par exemple, leurs façons de s'habiller, la musique qu'ils aiment, leurs styles de vie sont peut-être tout aussi significatifs que ce qu'ils expriment à l'occasion d'une enquête.

58. La condition de la femme devra nécessairement évoluer au sein d'une société elle-même en mouvement. Nos recommandations doivent tâcher de

[39] Cinquante-six pour cent, en juin 1969. Bureau fédéral de la statistique, *Population estimative suivant le sexe et par groupe d'âge*, nº de catalogue 91-202 (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine).

prendre aussi en considération ce que l'avenir semble réserver à la société canadienne. Les prévisions des futurologues servent aujourd'hui souvent d'instruments pour la compréhension du présent.

59. Le psychologue Carl Rogers pense que vers l'an 2000 les rapports entre les sexes seront plus harmonieux et moins possessifs: «ils seront à la fois joie et enrichissement. Le désir de posséder qui, historiquement, a caractérisé l'union entre les sexes, tendra sans doute à s'estomper grandement. Il est certain qu'il y aura beaucoup de diversité dans la qualité des relations sexuelles . . . Il apparaît de plus en plus nettement que la relation entre l'homme et la femme ne sera permanente que dans la mesure où elle pourra satisfaire les besoins affectifs, psychologiques, intellectuels, et physiques des deux partenaires. Ce qui signifie que le mariage permanent, dans l'avenir, sera un meilleur mariage encore . . . Si un ménage se sent profondément uni et désire rester ensemble pour élever une famille, cela constituera alors un type différent de mariage, comportant plus d'obligations. Chacun acceptera les responsabilités que comporte la fait d'avoir des enfants à élever . . .[40]»

60. Margaret Mead entrevoit une société où se manifestera: «une prédominance des familles très peu nombreuses où les mariages sans enfants seront tout à fait courants et normaux . . . seules un petit nombre de familles auront des enfants . . . les adultes qui rempliront la fonction de parents se verront accorder certaines formes de protection . . . On tiendra de moins en moins compte du sexe comme base de différenciation entre les personnes. On supprimera les limites à la liberté personnelle qui affectent les femmes en tant que groupe social. On distinguera les garçons et les filles non pas en vertu de traits de personnalité différenciés selon le sexe, mais plutôt d'après le tempérament de chacun . . . Avec le temps, on assistera à une considérable rébellion de l'individu contre toute forme de différenciation selon le sexe qui ne tiendrait pas compte d'abord des traits de la personnalité[41].»

61. L'avenir du Canada dépendra en substance des orientations que les Canadiens décideront d'adopter. Pour que les femmes puissent vraiment donner leur mesure, la société tout entière doit épauler certaines réformes. Mais les femmes doivent quand même compter d'abord sur elles-mêmes, car en effet «. . . les femmes sont le meilleur appui les unes des autres.

---

40 Carl R. Rogers, «*Interpersonal Relationships: USA 2000*», *Journal of Applied Behavioral Sciences* (Washington, vol. 4, 1968), pp. 270–271.

41 Margaret Mead «*The Life-Cycle and its Variations: The Division of Roles*», *Daedalus* (Cambridge, Mass., été 1967), p. 87 et suivantes.

Qu'elles réfléchissent, qu'elles agissent, et cela jusqu'à ce qu'elles sachent bien ce qu'il leur faut. Tout ce que nous demandons aux hommes, c'est de supprimer les obstacles arbitraires. Quelques-uns parmi eux voudront faire davantage. Mais je pense qu'il est nécessaire que la Femme se montre dans toute sa dignité innée afin de leur apprendre comment ils peuvent l'aider; car ils ont l'esprit encombré de tradition[42].»

[42] Sarah Margaret Fuller (Ossoli), «*Women in the Nineteenth Century*», article publié d'abord en 1845, et réédité dans *The Writings of Margaret Fuller*, éd. Mason Wade (New-York, *The Viking Press*, 1941), pp. 213–214.

Chapitre 2

Les femmes et l'économie canadienne

1. Les femmes, comme les hommes, passent une partie importante de leur vie à produire et à consommer des biens ainsi qu'à faire fonctionner et à utiliser des services, et il n'y a pas lieu de penser que leurs activités soient de quelque façon moins essentielles à l'économie que celles des hommes. Néanmoins, dans ce domaine règne une grande confusion en ce qui concerne l'apport des femmes à l'activité économique du pays.

2. Ce n'est pas surprenant, car, à certains égards, le rôle des femmes est en porte-à-faux. Elles produisent des marchandises et fournissent des services, mais souvent elles ne sont pas rétribuées en argent. Leur impact sur la consommation est important, mais c'est souvent avec de l'argent gagné par d'autres qu'elles subviennent à leurs besoins.

3. De plus, le produit national brut[1], tel qu'il est mesuré, embrouille encore la situation. En effet, il ne tient pas compte des biens et services imputables à la ménagère ou à celle qui travaille bénévolement, ce qui revient à dire que le travail des femmes n'y est pas intégralement représenté. L'homme qui épouse sa gouvernante, par exemple, diminue le produit national brut et diminue ainsi l'estimation du rendement de l'économie, bien que sa femme continue à produire tout autant que lorsqu'elle était rémunérée. D'ailleurs, même dans le cas du travail lucratif, les données du produits national brut peuvent être trompeuses. En effet, l'apport est mesuré d'après le chiffre des gains; or nous savons que les femmes produisent souvent autant que les hommes pour un salaire moindre.

4. Le présent chapitre traite de la puissance économique que les femmes tiennent de leurs ressources financières, leurs dépenses de consommation et leur participation aux décisions des grandes entreprises. Mais puisque nous nous intéressons particulièrement aux femmes en tant que productrices de

[1] Le produit national brut, en totalisant tous les frais de la production, mesure la valeur marchande de tous les produits finis et des services des différents facteurs canadiens de la production dans la période en cours. Il représente la somme du revenu national plus les impôts indirects (impôts indirects moins subventions) et les provisions pour consommation de capital et divers ajustements de valeur. *Annuaire du Canada*, 1968 (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine), p. 1135.

biens et de services maintenant et dans l'avenir, il sera surtout question ici de l'utilisation des aptitudes et des talents des femmes pour la production. On examinera aussi leur situation actuelle en fonction des droits et des libertés que reconnaissent les Nations Unies et que stipule la législation canadienne. Cet examen découle de notre conviction que les femmes doivent être libres d'utiliser leurs aptitudes et leur spécialisation professionnelle au mieux de leur jugement.

5. Nous avons constaté que les femmes se heurtent à un certain nombre de difficultés d'ordre économique. Pour certaines femmes, le besoin immédiat est d'assurer un standard de vie satisfaisant pour elles et leur famille. Mais parfois il ne leur est pas possible de travailler au dehors, parce qu'elles n'ont personne pour s'occuper de leurs jeunes enfants, parce qu'il n'y a pas assez d'emplois à mi-temps ou parce qu'elles n'ont pas pu apprendre un métier. D'autre part, lorsqu'elles ne sont pas empêchées de travailler, elles risquent de se heurter à des attitudes qui les relèguent dans des emplois mal rétribués. Il arrive qu'on ne reconnaisse pas que les besoins pécuniaires des femmes peuvent être aussi importants que ceux des hommes.

6. Pour beaucoup de femmes, le problème est qu'elles n'occupent pas dans l'économie la place qui revient à leurs capacités. Certaines souhaitent exercer des activités économiques variées et comportant des responsabilités, qui sont encore l'apanage des hommes. D'autres se demandent si leurs aptitudes et leur spécialisation professionnelle sont utilisées au maximum par la collectivité ou pour leur épanouissement personnel.

7. Cette situation a plusieurs causes. Les rôles assignés aux hommes et aux femmes dans la famille se prolongent sur le plan économique. L'économie compte sur les hommes plutôt que sur les femmes pour les postes de direction. Les femmes sont généralement censées dépendre des hommes pour leur subsistance et faire passer leurs responsabilités familiales avant tout. Dans le monde du travail les emplois qui leurs sont offerts sont le plus souvent subalternes.

8. Le fait de ne pas reconnaître à sa juste valeur le potentiel économique des femmes est une autre cause de difficultés. Le malentendu est inévitable parce que les femmes ont rarement l'occasion de faire la preuve de leurs capacités. En particulier, elles sont encore très peu nombreuses à s'être fait une place dans certains domaines. Tant qu'il en sera ainsi, on ne songera guère à elles pour des postes de direction, et cela d'autant moins que les grandes entreprises semblent peu disposées à leur donner l'occasion de montrer ce qu'elles peuvent faire.

9. En proposant des changements, nous voulons supprimer des injustices immédiates et caractérisées. Mais nous avons en outre un objectif plus

lointain. Nos recommandations devraient avoir pour effet de préparer un avenir dans lequel les femmes et les hommes seront reconnus comme participant également à la croissance économique.

Partie A—La puissance économique des femmes

10. On dit parfois que les femmes possèdent au moins les trois quarts de la richesse d'un pays[2] et dominent les dépenses de consommation[3]. Si ces affirmations sont conformes à la réalité, la position des femmes devrait être forte, puisqu'elles ont le pouvoir de placer de l'argent dans le système de production et de décider du genre de biens et de services qui seront demandés. Mais d'une part nous n'avons pu établir de quelles sommes les femmes disposent ni combien elles dépensent, et d'autre part nous n'avons rien trouvé à l'appui de ces affirmations, qui nous semblent d'ailleurs exagérées, à en juger par les informations que nous avons recueillies.

11. Rien de tel n'est avancé en ce qui concerne l'influence des femmes sur les pouvoirs publics et les grandes entreprises, dont les décisions retentissent sur l'économie de bien des façons. On sait que peu de femmes exercent des fonctions électives ou politiques ou atteignent le sommet de la hiérarchie dans le monde des affaires. Il est rare qu'elles soient membres des conseils d'administration ou des bourses de valeurs.

12. La richesse d'une personne est souvent évaluée d'après l'argent liquide qu'elle possède et la valeur de ce qui lui appartient sous forme de maisons, de terres, d'actions, d'obligations et de comptes en banque. Et c'est ainsi que nous voyons la situation économique des femmes. Mais nous ne savons rien de la valeur globale de leurs comptes en banque, des obligations et des propriétés qu'elles possèdent. Par contre, il existe des statistiques donnant séparément le revenu des hommes et des femmes et faisant état de deux sources principales: le revenu du travail et le revenu du capital. Et c'est parce que ce second revenu provient de sources multiples telles que l'intérêt des obligations et des comptes en banque, les dividendes et le revenu des hypothèques et des propriétés, qu'il est possible de faire une comparaison entre les biens des femmes et ceux des hommes.

13. A partir d'une analyse des déclarations d'impôt de 1967 publiées par le ministère du Revenu national, on a pu comparer les revenus des hommes et des femmes. Le tableau 1 donne les sources de revenu autres que ceux des placements et le tableau 2 donne la ventilation des revenus provenant des différents types de placement.

[2] Charles H. Ferguson, *The Male Attitude* (Boston, *Little, Brown and Company*, 1966), p. 7.
[3] Robert L. Perry, «*Great Myth of Female Reign*», *Financial Post Magazine Section* (Toronto, octobre 1968), p. 3.

Tableau 1. Revenus du travail et autres revenus ne provenant pas de placements, déclarés en 1967 par les contribuables mentionnant leur âge

(en milliers de dollars)

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	Proportion du revenu des femmes
Salaires	$24,686,149	$6,392,345	$31,078,494	20.6%
Commissions touchées par des travailleurs salariés	597,635	25,997	623,632	4.2
Commission touchées par des travailleurs indépendants	134,316	5,826	140,142	4.2
Revenus commerciaux et industriels	1,285,607	98,856	1,384,463	7.1
Revenus des professions libérales	886,632	35,242	921,874	3.8
Revenus agricoles ou de pêche	770,106	24,724	794,830	3.1
Pension de retraite	391,833	114,168	506,001	22.6
Pension de vieillesse et avantages sociaux	229,789	124,759	354,548	35.2
Pension alimentaire	823	31,813	32,636	97.5
Divers*	70,781	20,379	91,160	22.4
TOTAUX	$29,053,671	6,874,109	35,927,780	19.1

*Peut comprendre des revenus provenant de placements.

SOURCES: Ministère du Revenu national (Impôt), *Statistiques fiscales, Analyse des déclarations des particuliers pour l'année d'imposition 1967* et *Statistiques diverses* (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1969), pp. 54-55.

Tableau 2. Revenus de placements déclarés en 1967 par les contribuables mentionnant leur âge

(en milliers de dollars)

Catégorie	Hommes	Femmes	Total	Proportion du revenu des femmes
Loyers	$ 92,011	$ 50,930	$ 142,941	35.6%
Dividendes bruts	378,367	219,822	598,189	36.8
Intérêts d'obligations et de comptes en banque	439,644	258,510	698,154	37.0
Rentes	17,549	8,866	26,415	33.6
Successions	40,743	89,168	129,911	68.6
Hypothèques	125,241	55,368	180,609	30.7
Autres revenus de placements canadiens	22,906	10,932	33,838	32.3
Placements étrangers	25,630	20,769	46,399	44.8
TOTAUX	1,142,091	714,365	1,856,456	38.5

SOURCES: Ministère du Revenu national (Impôt). *Statistiques fiscales, Analyse des déclarations des particuliers pour l'année d'imposition 1967* et *Statistiques diverses* (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1969), pp. 54-55.

14. Les renseignements que donnent ces tableaux sont sujets à certaines restrictions. Ils ne font pas état des personnes qui, ayant des revenus, n'ont pas fait de déclaration ou n'ont pas mentionné leur âge. Dans certains cas, le revenu d'un mari comprend celui de sa femme. Quoi qu'il en soit, de tous les revenus déclarés en 1967, les femmes ont touché un peu plus de 7.5 milliards, soit environ 20 pour cent. Même si on tient compte du caractère incomplet des données, il est clair que la part des femmes dans le revenu total ne dépasse guère un cinquième.

15. Les actions et les obligations de sociétés sont la forme la plus courante des placements. Malheureusement nous ne sommes qu'imparfaitement renseignés sur la valeur du portefeuille des femmes canadiennes. Cependant les statistiques du tableau 2 permettent de se faire une idée de la part des femmes dans le revenu des valeurs. En 1967, elles n'ont reçu que 36.8 pour cent des dividendes bruts. Si l'on veut bien accepter cette façon approximative et indirecte d'évaluer la répartition des valeurs au Canada, il est alors difficile de soutenir que les femmes exercent une influence importante dans ce domaine.

16. Les statistiques concernant le revenu des placements ne disent pas dans quelle mesure les femmes placent leur argent elles-mêmes ou s'en remettent à un conseiller financier. Mais les études de transactions entreprises par les bourses de valeurs donnent une idée de l'activité des femmes dans ce domaine[4]. Bien que ces études aient une portée limitée et varient selon les régions, elles semblent indiquer que 15 à 20 pour cent des transactions individuelles sont effectuées par des femmes.

17. Une grande partie de la richesse du pays est en biens immobiliers. Il est rare que les statistiques donnent le sexe du propriétaire. Cependant, le tableau 2 permet d'arriver à certaines conclusions sur ce que touchent les femmes en loyers et hypothèques par rapport aux hommes. C'est ainsi qu'en 1967 leur part des loyers s'élève à 35.6 pour cent et celle des hypothèques à 30.7. Même en tenant compte du fait que ces statistiques ne sont pas complètes, il semble bien que la part des femmes dans les loyers et les hypothèques des propriétés soit loin d'être dominante.

18. Les assurances sur la vie sont une autre indication de la richesse, puisque presque toutes les polices individuelles d'assurance au Canada combinent le capital-décès avec les plans d'épargne et de retraite. On estime qu'en 1968 plus de cinq millions d'hommes et trois millions de femmes avaient des polices d'assurance sur la vie[5]. Deux aspects de ce mode d'assurance

[4] Bourse de Toronto, Service de la statistique, *Origin of Business Study* (Toronto, 1968), tableau 4. Bourse de Montréal et Bourse canadienne, *Fourth Transaction Study* (Montréal, 1965), p. 4.

[5] F. C. Dimock, *Women as Policy Holders and Beneficiaries of Life Insurance in Canada* (Toronto, L'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie, 1968).

permettent d'évaluer la richesse des femmes: d'abord le montant et le type de l'assurance souscrite et ensuite les sommes qu'elles en reçoivent. L'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie fournit des précisions sur ces deux aspects[6].

19. Vingt-cinq pour cent des polices d'assurance combinant le capital-décès et les plans d'épargne et de retraite, souscrites au Canada entre 1965 et 1967, l'ont été directement ou indirectement par des femmes de tous les âges. Ces polices ne représentent que neuf pour cent de la valeur nominale totale de toutes les polices vendues. Si tel a été le cas en 1968, il est probable qu'environ $675 millions d'assurance ont été souscrits par des femmes ou pour des femmes.

20. Une étude de 1966 montre que les femmes prennent des polices relativement peu élevées. Pour cette année-là, la moyenne des polices souscrites par des femmes a été de $3,630, comparée à $12,390 pour les hommes. Les statistiques indiquent que les femmes sont plus portées que les hommes à prendre une assurance dont la valeur en argent comptant augmente, plutôt que des assurances comportant un fort élément de protection. Les hommes tiennent surtout à garantir l'avenir de leur famille tandis que les femmes préfèrent des économies garanties en prévision de la retraite.

21. En tant que bénéficiaires, les femmes sont dans une tout autre situation. La grande majorité des polices sont émises en faveur d'épouses et d'enfants. Ainsi, on estime que les femmes de tous âges ont probablement reçu plus de 70 pour cent des $400 millions de capital-décès versés par les compagnies d'assurances canadiennes en 1968. En outre, les femmes auraient touché une partie des indemnités que les polices d'assurance versent aux successions.

22. Les indemnités reçues au titre des assurances sur la vie représentent donc un domaine dans lequel les femmes approchent du chiffre de 75 pour cent qui est parfois cité. Mais en 1968, le montant moyen des polices prises au bénéfice d'épouses n'était probablement que de $3,000.

23. Pour conclure, il semble établi que les femmes ne disposent pas de la plus grande partie de la richesse du pays. La question est maintenant de savoir si les chiffres que l'on avance en ce qui concerne leurs dépenses sont plus près de la réalité.

24. Un examen de la consommation doit inévitablement porter sur les dépenses familiales. Malheureusement les sociologues ne sont pas d'accord pour dire qui, dans une famille, décide des achats. Tout dépend du sens qu'on attache au mot «achat». Peu importe qui achète, si la décision a été prise d'avance.

[6] *Loc. cit.*

25. Récemment l'institut canadien de sondages d'opinion (*Canadian Institute of Public Opinion*) a publié les conclusions d'une enquête menée par *International Gallup Polls*[7]. Étant donné que les questions étudiées se rapportaient aux dépenses en général et pas seulement à la consommation, la validité des résultats obtenus n'est que partielle en ce qui nous concerne. Cependant, quand on a demandé aux familles canadiennes choisies comme échantillon à l'échelle nationale comment la famille prenait ses décisions en matière d'argent, 62 pour cent ont répondu que le mari et la femme décidaient ensemble, 23 pour cent que c'était surtout la responsabilité du mari et 13 pour cent ont attribué cette responsabilité à l'épouse. Aux États-Unis, 68 pour cent des décisions sur les questions d'argent sont prises par le ménage, sept pour cent par le mari et 24 pour cent par l'épouse.

26. En 1968 le rédacteur en chef du *Financial Post* a abordé la question d'une autre façon en s'appuyant sur des études de marché, des enquêtes sur la diffusion des articles de revue et sur des recherches effectuées par de grandes entreprises[8]. Les conclusions donnent à penser que les dépenses de consommation courante mesurées en dollars sont réparties à peu près également entre les hommes et les femmes.

27. Peut-être n'est-ce pas là le meilleur moyen de déterminer la proportion des dépenses de consommation engagées par les femmes; du moins peut-on de cette façon connaître le point de vue des producteurs. Car les producteurs règlent leur production et leur commercialisation selon l'idée qu'ils se font de la façon dont les achats sont décidés. Or, d'après les conclusions auxquelles on arrive, les hommes d'affaires ne pensent pas que les femmes jouent dans la consommation le rôle déterminant qu'on leur a prêté.

28. Le pouvoir d'achat est souvent lié à la faculté d'obtenir du crédit. Les lettres et les mémoires adressés à la Commission montrent que les femmes ne peuvent pas acheter à crédit aussi facilement que les hommes. On nous a signalé des cas où des femmes n'ont pas pu obtenir d'hypothèques alors que leur revenu dépassait celui de leur mari. Comme le dit un mémoire, les femmes se voient refuser des prêts à leur nom, pour des hypothèques ou pour d'autres fins simplement à cause de leur sexe[9].

29. Des femmes ont également expliqué qu'on leur avait retiré leur carte de crédit à cause de leur mariage, en dépit du fait qu'elles ont le même emploi qu'auparavant. Beaucoup d'entre elles se sont senties froissées quand on leur a offert d'établir en échange une carte au nom de leur mari. En

[7] *International Gallup Polls, «Who actually has most to say in spending family income», The Gallup Report, Canadian Institute of Public Opinion* (Toronto, octobre 1969).
[8] R. L. Perry, *loc. cit.*
[9] Mémoire nº 328.

d'autres termes, les femmes ne sont pas satisfaites de la situation qui leur est faite en ce qui concerne le crédit à la consommation et dans certains cas, cette situation leur cause un réel préjudice.

30. D'après une étude sur le crédit, préparée pour la Commission, la législation fédérale dans ce domaine ne distingue pas entre les sexes. Il y a cependant une exception. Les règlements des prêts pour le logement, établis d'après la loi nationale sur l'habitation, fixent certaines conditions qui doivent être remplies pour que la Société centrale d'hypothèques et de logement puisse garantir des prêts hypothécaires ou d'améliorations de maisons. Ces conditions stipulent que le paiement total effectué par l'acquéreur ou le propriétaire pour son hypothèque ou son prêt ne doit pas dépasser un certain pourcentage de son revenu annuel[10]. En évaluant ce revenu, le prêteur peut inclure jusqu'à 50 pour cent du revenu de l'épouse de l'acquéreur ou du propriétaire. Et pour bien préciser la valeur du terme *épouse,* le règlement spécifie que lorsque l'acquéreur ou le propriétaire est une femme mariée, ou lorsque le mari et la femme sont conjointement acquéreurs ou propriétaires, le mari est considéré comme étant l'acquéreur ou le propriétaire pour le calcul du taux de service de la dette brute. Il en résulte que la situation financière du mari sert de critère pour l'approbation d'une hypothèque ou d'un prêt même si c'est la femme qui acquiert ou possède la maison.

31. Nous nous rendons compte qu'il peut parfois être avantageux que la maison soit au nom de l'épouse et nous comprenons la nécessité de prévoir que le mari puisse être considéré comme étant l'acquéreur ou l'acheteur pour calculer le taux de service de la dette brute. Mais il peut arriver que l'épouse ait un revenu plus élevé que celui de son mari ou même ait le seul revenu de la famille auquel cas elle devrait pouvoir être reconnue comme étant propriétaire pour calculer le taux de service.

32. En conséquence, **la Commission recommande que les règlements nationaux visant les prêts pour l'habitation soient modifiés de façon que (a) pour le calcul du taux de service de la dette brute le mari ou la femme puisse être considéré comme acquéreur ou propriétaire et que (b) jusqu'à 50 pour cent du revenu du conjoint de l'acquéreur ou du propriétaire (ou de la personne présumée telle) soit compris dans le calcul du revenu annuel.**

33. Il n'y a pas de lois provinciales qui affectent le crédit des femmes célibataires, mais il n'en va pas de même pour les femmes mariées. Dans les neuf provinces régies par le droit coutumier (*Common Law*), il y a des lois qui reconnaissent que le mari est responsable des dettes de sa femme. Au Qué-

[10] Appelé le taux de service de la dette brute.

bec, les prêteurs ont parfois du mal à établir le statut juridique de la femme mariée pour l'octroi d'un prêt[11], et celui des femmes séparées ou divorcées n'est pas toujours clairement défini.

34. Même dans le cas des femmes mariées, il n'existe aucune loi provinciale qui interdise aux femmes d'acheter à crédit. Là où elles ne jouissent pas des mêmes droits que les hommes, c'est surtout le résultat des modalités d'application qui tiennent compte de la responsabilité du mari en ce qui concerne les dettes de sa femme.

35. La Commission a consulté neuf banques à charte pour se faire une idée de la façon dont elles administrent le crédit. Il n'y a aucun règlement qui désavantage les femmes. Les prêts sont accordés en tenant compte de la capacité de remboursement, des garanties et de l'objet du prêt. Cependant il est souvent question, dans les réponses, de la situation des femmes mariées au Québec. Certaines banques du Québec exigent des femmes qu'elles montrent leur contrat de mariage quand elles font un emprunt à leur nom, tandis que d'autres, redoutant la possibilité de complications juridiques, ont pour principe d'obtenir la signature du mari.

36. En ce qui concerne les restrictions de crédit auxquelles les femmes sont soumises quand elles se marient, les banques expliquent que c'est une bonne chose de réévaluer le crédit d'un client après un changement d'état civil. Si l'on constate que la situation financière d'une femme est aussi bonne après qu'avant, ses droits n'en sont pas diminués. Toutefois il a été reconnu que la réévaluation de la situation d'une femme au lendemain de son mariage se traduit souvent par une diminution de son crédit personnel.

37. Sept magasins consultés ont été un peu plus réticents que les banques pour expliquer leur ligne de conduite à cet égard. Les réponses divergent beaucoup, mais l'impression qui s'en dégage est que les femmes seules sont traitées comme les hommes, tandis que le traitement des femmes mariées donne à celles-ci de nombreuses raisons de se plaindre. La plupart de ces magasins préfèrent ne pas faire crédit aux femmes mariées à titre personnel et exigent souvent la signature du mari.

38. Nous avons également consulté onze établissements de crédit hypothécaire. La réponse a été que les prêts hypothécaires sont accordés selon des critères semblables à ceux des prêts bancaires, et que le sexe du débiteur est sans importance. Cependant il a été dit aussi qu'il était nécessaire, au

[11] La loi récemment adoptée sur le régime de la participation aux acquêts, connu sous le nom de «société d'acquêts», devrait améliorer cette situation. Loi sur les régimes matrimoniaux, *Lois du Québec*, 1969, ch. 77.

Québec, de s'assurer qu'une femme mariée a le droit de prendre une hypothèque sur une propriété. Certaines sociétés tiennent à ce que le mari participe à la transaction, mais cette exigence est assimilée à celle qui veut qu'un tiers se porte garant quand la capacité de remboursement est douteuse.

39. Tout cela aboutit à une seule conclusion. Les demandes de crédit, du moins quand elles émanent de femmes mariées, sont passées au crible. On peut également regretter que les idées qui ont cours sur la dépendance financière des femmes leur rendent plus difficile l'obtention du crédit. Étant donné le nombre des femmes mariées qui travaillent au dehors, on ne peut plus supposer au départ qu'une femme mariée n'a pas de revenu à elle. Il n'y a non plus aucune raison de croire que toutes les femmes cessent de travailler avant de rembourser leurs dettes ou avant d'être sûres qu'elles peuvent les rembourser. Il faut espérer qu'à la lumière de ces considérations, les établissements de crédit veilleront à ce que les distinctions de sexe n'entrent pas en ligne de compte pour l'octroi d'un prêt.

40. Ces façons de procéder font plus que de laisser entendre que les femmes offrent moins de garanties que les hommes. Dans beaucoup de cas, elles placent les femmes dans une situation de dépendance qui ne respecte ni leurs droits ni leur liberté. L'obligation que le mari signe la demande de crédit ou de prêt de sa femme et l'établissement de cartes de crédit seulement au nom du mari sont pour les femmes une cause de mécontentement et d'humiliation.

41. Au Canada, les grandes entreprises sont dirigées, dans la plupart des cas, par un petit groupe d'administrateurs et de cadres supérieurs qui ont ainsi l'occasion de prendre les décisions importantes.

42. Pour nous faire une idée de la participation des femmes à des décisions de ce genre, nous avons essayé de savoir combien font partie des conseils d'administration ou figurent parmi les dirigeants de 55 firmes importantes[12]. Ce faisant, nous nous sommes rendu compte que le résultat obtenu ne pouvait être qu'approximatif. En effet rien ne prouve que le nom des administrateurs et des dirigeants révèle dans chaque cas s'il s'agit d'un homme ou d'une femme. Toutefois, à en juger par la façon dont les listes sont établies, les noms prêtant à confusion seraient ceux qui ne sont précédés ni du titre de civilité ni du prénom. Comme les noms d'hommes immédiatement identifiables comme tels représentent une majorité écrasante, nous pouvons en conclure que notre comparaison numérique des hommes et des femmes est valable.

12 *Financial Post, Survey of Industrials* (Toronto, 1968), et *Financial Post, Directory of Directors* (Toronto, 1967).

43. L'étude révèle qu'il n'y a pour ainsi dire pas de femmes dans les conseils d'administration et le haut personnel. Pour 5,889 postes d'administrateurs et 1,469 postes de dirigeants choisis[13], nous avons compté 41 femmes dans le premier cas et huit dans le second. Les femmes occupent moins d'un pour cent des postes de direction des grandes entreprises au Canada.

44. Nous aurions aimé pouvoir établir si ces quelques postes attribués à des femmes sont plus nombreux dans certaines industries que dans d'autres. Mais le nombre de femmes est si réduit, qu'il n'était guère possible de dégager des proportions. Par exemple, à l'époque où cette étude a été faite, les banques à charte que nous avons interrogées ne comptaient qu'une femme administrateur et aucune femme à un poste de direction. Dans les compagnies de finance, fiducie, prêts et assurances, il n'y avait que quatre femmes administrateurs sur 697 et une seule femme dans un poste de direction sur 73. Par ailleurs il semblerait, d'après notre échantillon, que la pénurie de femmes soit plus marquée dans les secteurs de la finance, des mines et des services d'intérêt général. Cette situation est surtout grave dans le secteur de la finance qui est un secteur clé. Par contre, il y a sans doute plus de femmes parmi les dirigeants dans les usines de matériaux, les imprimeries, les maisons d'édition, les fabriques de meubles et d'articles ménagers.

45. La finance, les mines et les services d'intérêt général sont le domaine des grandes entreprises, tandis que les industries dans lesquelles les femmes sont moins rares aux postes de commande sont caractérisées par le grand nombre des petites ou moyennes entreprises qu'on y rencontre. On peut donc se demander s'il n'y a pas un rapport inverse entre l'importance d'une entreprise et l'accès des femmes aux échelons supérieurs.

46. Il est certain que la composition des conseils d'administration et du haut personnel devrait être modifiée pour que le pouvoir de décision soit mieux réparti entre les sexes dans le monde des affaires. Il est non moins incontestable que l'absence des femmes aux postes de direction signifie que le pays n'utilise pas pleinement les compétences dont il dispose. Les femmes qui votent aux assemblées des actionnaires pourraient améliorer cette situation en affirmant leur désir de faire nommer des administrateurs femmes qui aient, bien entendu, la compétence requise.

47. En 1969, pour la première fois, une femme est devenue membre d'une bourse au Canada. C'est à la Bourse canadienne que le premier pas a été fait et jusqu'à ce jour aucune autre bourse n'a suivi cet exemple. Les femmes ne sont pas non plus admises sur le parquet des bourses.

[13] La distinction entre conseil d'administration et personnel dirigeant est évidente. Il arrive toutefois que des membres du personnel dirigeant fassent partie du conseil d'administration.

48. Les Bourses de Toronto, Winnipeg et Calgary ont fait savoir que leurs règlements n'autorisent pas les femmes à devenir membres. La Bourse de Toronto nous a expliqué qu'elle était en train de revoir son règlement de manière à admettre les femmes. Aucune des deux autres Bourses n'a laissé entendre qu'elles envisageraient de modifier le leur. Les Bourses de Montréal, de Vancouver et la Bourse canadienne nous ont informés que rien ne s'oppose dans leur cas à l'admission des femmes.

49. D'après le règlement des Bourses de Montréal, de Calgary et de la Bourse canadienne, seuls les hommes sont autorisés à acheter ou à vendre sur le parquet. Aucune restriction de ce genre n'existe à Toronto, à Vancouver ou à Winnipeg. Néanmoins il n'y a pas de femmes agents de change ou courtiers en valeurs au Canada.

50. Ce n'est donc pas entièrement à des restrictions écrites qu'on doit attribuer l'absence des femmes dans les bourses soit comme membres, soit comme agents de change, ou courtiers en valeurs. Les Bourses de Montréal et de Vancouver, où il n'existe aucune restriction quant au sexe, disent n'avoir jamais reçu de demandes d'admission de la part de femmes. Celles de Toronto et de Vancouver ne se rappellent pas avoir reçu de demandes de la part de femmes pour des fonctions qui cependant ne leur sont pas interdites.

51. Si le Canada doit tenir son engagement de réaliser l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail, aucune considération de sexe ne devrait limiter l'accès à ces deux secteurs. Nous insistons donc pour que les bourses suppriment de leur règlement tout ce qui implique une discrimination à l'égard des femmes.

Récapitulation

52. En somme, nous constatons que la puissance économique des femmes n'est guère impressionnante. Les femmes reçoivent moins de 20 pour cent du revenu du travail et semblent posséder un peu moins de la moitié des valeurs ou des propriétés existant au Canada. On ne peut pas dire qu'elles dépensent plus que les hommes en achats et leur crédit est réduit dans une certaine mesure par la loi et dans une plus grande mesure par les usages et les coutumes. Elles ne sont pour ainsi dire pas représentées dans les conseils d'administration et dans les bourses de valeurs.

53. Tout cela signifie que les femmes ne sont pas à même d'avoir le même impact que les hommes sur l'économie. Parce que leurs revenus sont moindres, leurs placements le sont aussi. Parce qu'elles ne siègent pas dans les conseils d'administration, le pouvoir de décision des grandes entreprises

leur échappe. Sans doute elles influencent la consommation presque autant que les hommes, mais cette égalité est loin de compenser les inégalités dans d'autres secteurs.

54. Il est évident que la puissance économique est entre les mains des hommes. Traditionnellement, l'économie a été un monde masculin et l'usage perpétue cette tradition. Dans un monde ainsi constitué les raisons ne manquent pas de penser que la situation inférieure faite aux femmes dans le domaine de l'argent signifie qu'elles sont incapables de prendre dans ce domaine des décisions importantes. Et l'une des conséquences regrettables d'une croyance aussi ancienne est que les femmes elles-mêmes en sont les victimes. Il n'est pas surprenant que beaucoup d'entre elles manquent de confiance dans leur aptitude à s'occuper d'affaires financières ou à jouer un rôle utile dans l'élaboration des lignes de conduite des grandes entreprises.

55. Les femmes devraient s'assurer qu'elles ont tout ce qu'il faut pour assumer de plus grandes responsabilités d'ordre économique quand l'occasion se présente. Toutefois, ce sont surtout les entreprises qui ont le pouvoir de faire entrer les femmes dans le monde des affaires et nous pensons qu'elles auraient intérêt à en user. Si, par exemple, les sociétés n'oublient pas les femmes au moment de faire des nominations dans leur conseil d'administration et leur haut personnel, elles se réserveront par là même un choix beaucoup plus vaste d'expérience et d'aptitudes.

Partie B—Le travail non rémunéré

56. S'il est vrai que depuis toujours des femmes et des hommes fournissent gratuitement certains produits de leur travail et certains services, pour les femmes ceci constitue encore une activité économique majeure.

57. C'est au foyer plus que partout ailleurs que l'on voit ces produits et ces services non payés, dont la plus grande partie est due aux femmes. La femme qui travaille hors de la maison consacre une grande partie de son temps aux tâches ménagères. Et plus de la moitié de la population féminine adulte, soit en gros, l'équivalent de 45 pour cent de la main-d'œuvre salariée, s'occupe à plein temps de tâches ménagères et familiales.

58. Dans maintes entreprises familiales, on se partage le travail, et chacun fait sa part: les enfants, après la classe, quelques membres de la famille dans leurs moments libres, et d'autres, entre deux emplois. Mais d'une façon durable, les tâches non rétribuées sont ordinairement confiées à l'épouse.

59. On voit partout des femmes et des hommes, engagés dans des associations bénévoles, participer à des projets communautaires et rendre divers genres de services. Il y a probablement, dans les seules associations, de quatre à six millions de Canadiens qui remplissent des tâches sociales et civiques de toute sortes, et c'est sur les femmes que repose une part importante de ce travail.

60. Les économistes ont longtemps cherché à résoudre le problème difficile de l'inclusion dans le produit national brut du travail non rétribué, évalué en dollars, et ils y ont assez bien réussi. Par exemple, l'attribution d'une valeur en argent a permis d'inclure les aliments produits par le fermier pour sa propre consommation. Mais la statistique continue de ne pas faire état du travail qui est fait volontairement et sans rémunération, soit dans les associations bénévoles, soit dans une entreprise familiale, soit à la maison par la ménagère.

61. Le produit national brut, tel qu'il est mesuré, ne tient pas compte d'une grande part du travail féminin à plein temps, celle des biens et des services fournis par plus d'un tiers de la population adulte. En termes d'heures affectées à la production, l'omission peut avoir une signification encore plus grande. Plus d'un expert estime que le nombre d'heures consacrées chaque année aux seules tâches ménagères dépasse le nombre des heures de travail dans l'industrie.

62. L'évaluation du travail non rétribué, qu'il s'agisse de biens ou de services, afin de l'inclure dans le produit national brut sous forme d'argent, pose donc bien des problèmes. Les renseignements nous manquent, non seulement sur le nombre d'heures de travail non payé, mais aussi sur le temps consacré à telle ou telle tâche. Et, à l'exception des biens et services analogues à ceux qui sont rétribués, aucune indication ne permet d'attribuer une valeur salariale au travail des personnes qui ne reçoivent rien en échange de leur travail. C'est le cas de la ménagère, par exemple, dont les charges se rapportant à son rôle unique d'épouse et de mère, n'ont aucun équivalent chez les salariés.

63. Dans certains pays, les économistes ont tenté d'évaluer en argent le travail de la ménagère et de l'aide bénévole, en tenant compte seulement des fonctions analogues à celles qui sont payées ailleurs. Selon une étude faite au Canada pour la Commission, le travail des ménagères représenterait 11 pour cent du produit national brut. En 1968, ce pourcentage eût été l'équivalent de huit milliards de dollars. Une étude faite aux États-Unis suivant une méthode quelque peu différente attribue aux travaux ménagers,

pour 1965, un peu plus de 21 pour cent du produit national brut[14]. La même étude évalue à plus de deux pour cent le travail bénévole. Au Canada cela aurait représenté environ un milliard et demi de dollars en 1968.

64. Considérer les tâches ménagères uniquement du point de vue économique, c'est-à-dire selon leur valeur en argent, c'est donner une fausse image de la contribution de la ménagère à la vie économique. Une telle conception, même en attribuant une valeur chiffrée à son travail, ne tient aucun compte de celles de ses charges qui ne sauraient se mesurer de cette façon. Puisque celles-ci découlent de ses relations avec les autres membres de la famille, nous en parlons au chapitre sur la famille. Le présent chapitre se borne à examiner les seules activités qui se rapprochent de celles des salariés et sont considérées du point de vue de l'exercice d'une profession.

65. Nombre de ménagères, bien entendu, sont aussi des salariées, et cet aspect de leur production est étudié dans la partie traitant de l'emploi rétribué. Nous accordons cependant ici une attention supplémentaire à la fermière et à l'épouse qui participent à d'autres sortes d'entreprises familiales. Ces femmes se trouvent généralement dans la situation ambiguë d'avoir à remplir des fonctions d'employées sans recevoir ni gages ni salaire pour ce travail.

66. Comme les ménagères, les travailleuses bénévoles fournissent gratuitement certains biens et services qui, ailleurs, sont payés. Ce travail non plus ne peut se mesurer en argent. En parlant des bénévoles, nous sortons un peu du sujet de ce chapitre et traitons de leur situation, non seulement relativement à des activités contribuant à l'économie, mais aussi à des activités affectant d'autres aspects de la société canadienne.

67. Dans chacun de ces domaines de travail non rétribué, nous avons trouvé des facteurs spécifiques ayant un effet défavorable sur la situation de la femme dans la vie économique. Une chose, du moins, est évidente: tant que la plupart des travaux non payés seront faits par les femmes, le statut de celles-ci dépendra en grande partie de l'importance que la société attache à ce genre de travail, du point de vue économique.

La ménagère

68. Plus de trois millions et demi de femmes au Canada ont un emploi à plein temps en s'occupant de leur intérieur et de leur famille. Dans la vie économique elles forment un des groupes les plus importants. Pourtant on leur pose sans cesse la question: «Travaillez-vous ou êtes-vous ménagère?»

[14] John W. Kendrick, *«Studies in the National Income Accounts»*, *Contributions to Economic Knowledge Through Research, Forty-seventh Annual Report of the National Bureau of Economic Research* (New-York, 1967), p. 11.

69. Il est évident que les fonctions de la ménagère ne sont généralement pas considérées comme un emploi. On a fait peu d'efforts pour identifier ou évaluer les tâches ménagères, qui n'ont pas fait, comme les autres professions, l'objet d'enquêtes méthodiques et approfondies. C'est qu'on rencontre ici un grand obstacle: bien que certaines responsabilités soient communes à presqué toutes les maîtresses de maison, l'importance de leurs responsabilités et les moyens dont elles disposent varient énormément. Préparer le repas d'une famille nombreuse, sans cuisine moderne bien montée, et préparer le repas de deux personnes à l'aide de tous les appareils ménagers imaginables, ce sont là deux tâches bien différentes, dont la première varie aussi suivant le nombre et l'âge des enfants.

70. Cependant, un certain aspect de ce métier de ménagère (ainsi désigné dans maintes formules) a suscité un intérêt scientifique. Dans plusieurs pays, on a cherché par des enquêtes à établir le temps consacré aux travaux du ménage et tenté parfois de déterminer la répartition que fait la ménagère de ses heures de travail.

71. Dans ces études, les catégories examinées ainsi que l'étendue et la nature de l'échantillon considéré varient beaucoup. Deux des plus récentes études laissent supposer que la durée quotidienne du travail de la ménagère non employée au dehors, varie entre six heures environ, si elle n'a pas d'enfant, et onze heures si elle en a deux et plus[15]. Dans l'une, on a constaté que s'il y a des enfants, environ un tiers du temps, en moyenne, leur est consacré, et deux tiers au ménage[16]. L'autre rapport indique environ un tiers du temps consacré aux activités ménagères, c'est-à-dire à faire le ménage, la cuisine et à laver la vaisselle[17].

72. La femme qui travaille à l'extérieur accorde moins de temps aux travaux ménagers. Si son emploi est à plein temps, on constate, dans ces deux études, qu'elle travaille aussi probablement environ quatre heures par jour à la maison.

73. Il est évident que la tenue d'un ménage demande de longues heures. La femme sans enfants qui reste chez elle travaille sans doute moins qu'une femme employée à plein temps. Mais celle qui a un emploi au dehors et celle qui a deux enfants ou plus et qui reste à la maison, travaillent probablement toutes deux plus de onze heures par jour. L'industrie ne tolérerait pas, de façon régulière, une journée de travail de onze heures.

15 A. Girard, «Le budget-temps de la femme mariée dans les agglomérations urbaines», *Population* (Paris, l'Institut national d'études démographiques, 1958), nº 4, p. 607.
Edmunt Dahlström, *The Changing Roles of Men and Women* (Londres, *Gerald Duckworth and Co. Limited*, 1967), (traduction), p. 31.

16 Girard, *loc. cit.*.

17 Dahlström, *loc. cit.*

74. Il semblerait, d'après des études antérieures à celles-ci, que les heures consacrées aux travaux ménagers n'aient pas diminué autant que l'on pourrait le croire à une époque de progrès technique. Il s'agit de savoir si, oui ou non, les tâches ménagères ont subi l'influence de ce même progrès technique qui a transformé et continue de modifier le reste de notre vie économique.

75. Maintenant qu'on peut mécaniquement filer, tisser, couper et coudre, la confection des vêtements est passée du foyer à la fabrique. Une grande partie du blanchissage se fait aujourd'hui dans les blanchisseries. Les cultures maraîchères, la mise en conserve, la congélation et la précuisson ont réduit l'importance du rôle de la ménagère dans la production et la préparation des conserves ou des aliments.

76. La mécanisation s'est aussi introduite au foyer. L'énergie électrique, distribuée à de grandes distances, et l'invention d'un petit moteur électrique peu coûteux et de faible puissance a permis l'utilisation, à domicile, d'inventions déjà existantes. Ainsi, dès 1869, on trouvait une machine à laver, d'un mécanisme très simple, mais c'est l'électricité qui en a généralisé l'usage. Les appareils électroménagers se sont perfectionnés et multipliés à un rythme toujours plus rapide. Le tableau 3 indique le changement dans le pourcentage des foyers canadiens possédant divers appareils entre 1948 et 1968.

Tableau 3. Pourcentage des foyers canadiens visités possédant certains appareils ménagers (1948–1968)*

	1948	1953	1958	1963	1968
Eau courante chaude et froide	—	62.57	73.50	84.86	90.97
Fourneau à gaz ou à électricité**	48.49	62.73	76.66	87.24	94.03
Réfrigérateur électrique	29.26***	66.33***	86.24***	94.20	97.44
Congélateur domestique	—	2.22	8.17	17.66	29.16
Machine à laver électrique	59.21	76.38	84.28	86.81	83.57
Aspirateur	32.02	48.01	60.94	72.45	—
Machine à coudre électrique	—	23.43	36.30	49.03	—
Sécheuse à gaz ou à électricité	—	—	—	21.60	36.79
Lave-vaisselle automatique	—	—	—	2.08	5.08
Polisseuse	—	—	—	—	55.01

SOURCES: Bureau fédéral de la statistique, *Household Facilities and Equipment*, 1948, 1953, 1958, 1963, 1968, nº de catalogue 64-202 (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine).

*Ne comprend pas le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest ni les réserves indiennes.

**Comprend le gaz en bouteille, et canalisé, le mazout et le pétrole.

***Comprend les réfrigérateurs à gaz ou à électricité. Le nombre des réfrigérateurs à gaz ayant rapidement diminué, il n'est pas nécessaire d'en tenir compte après 1958.

—Pas de données statistiques.

77. Pendant la même période, certaines occupations exercées auparavant dans les manufactures, ont été reprises à la maison. Le blanchissage à domicile a été simplifié par l'introduction de lessiveuses-sécheuses automatiques, d'eau courante chaude et froide, de nouveaux détergents et additifs, de fers à repasser électriques et de tissus faciles à nettoyer et à entretenir. Un procédé rend infroissables draps, chemises, pantalons, etc. Grâce à la machine à coudre, aux ciseaux électriques et aux patrons, on confectionne chez soi une foule de vêtements. Des supermarchés exploités suivant la technique moderne permettent de faire ses courses en un seul endroit. La conservation des aliments est transformée par le nombre croissant des congélateurs domestiques.

78. D'autres fonctions, bien modifiées cependant, s'exercent toujours à la maison. Une infinité d'appareils ménagers sont venus faciliter la préparation des repas. On peut maintenant servir une nourriture saine et variée exigeant un minimum de préparation, grâce à des techniques nouvelles pour surgeler les aliments frais, améliorer la mise en conserve et la précuisson, et augmenter chimiquement la valeur nutritive des aliments.

79. Ce qui est changé surtout, c'est l'éternelle et pénible tâche du ménage, car les systèmes modernes de chauffage et de climatisation diminuent les méfaits de la poussière et de la suie. En fait de nouveautés, que de produits chimiques pour nettoyer les tapis et enlever les taches, que de revêtements comme les matières plastiques, les peintures, les papiers peints, les carrelages et les tissus traités pour faciliter l'entretien!

80. La technologie a aussi un rôle important dans la construction de l'habitation moderne, mieux conçue et plus facile à entretenir qu'autrefois.

81. Si les modifications apportées par le progrès ont allégé le fardeau de la ménagère, peut-être faut-il avouer que jusqu'ici, cependant, ses tâches quotidiennes n'en semblent pas moins ne jamais devoir finir. C'est que la disparition du grand groupe familial où l'on trouvait des parentes susceptibles de la seconder, la pénurie d'aides salariées, ont réduit les avantages du progrès technique, et la plupart des femmes doivent, aujourd'hui, faire tout le travail elles-mêmes.

82. Le progrès a sans doute légèrement diminué le temps consacré à l'enfant, mais pas sur tous les points, car l'enfant a toujours besoin de soins et d'attention de la part de sa mère.

83. La vie actuelle exige plus d'organisation de la part de la ménagère. Puisque bien des provisions et des services sur lesquels son foyer doit compter viennent des fournisseurs, il lui faut rester en rapport avec ceux-ci,

faire les achats, appeler le plombier, l'électricien ou faire réparer la télévision, établir le budget, planifier, et souvent tenir les comptes. La ménagère moderne doit décider non seulement comment organiser diverses tâches mais aussi quelles activités devront s'exercer au foyer, par exemple si le temps gagné par l'emploi d'aliments précuits en vaut le prix élevé. A l'ère de la médecine préventive, la mère doit aussi prendre le temps de conduire régulièrement les enfants chez le médecin et le dentiste. Nombre d'épouses servent aussi de chauffeur à toute la famille.

84. L'une des principales raisons, peut-être, de la persistance des longues heures de travail de la ménagère est que cette persistance serait un équivalent domestique de la loi de Parkinson. Plus une organisation et un équipement meilleurs accélèrent le travail de la ménagère, plus celle-ci exige d'elle-même et plus elle profite de l'efficacité accrue pour en faire davantage en un même laps de temps. Une enquête de 1945 montrait que la femme emploie des appareils ménagers non pour gagner du temps mais comme une méthode à la fois facile et meilleure d'accomplir ses tâches et en réalité pour élever le niveau de vie[18]. On a prétendu que «chaque appareil ménager destiné à économiser du temps en exige, au contraire, davantage, en compliquant les tâches[19].» Mais la femme consacre sans doute encore plus de temps à s'occuper de la santé et de l'éducation de ses enfants.

85. En dépit de la durée du travail, le rôle de la ménagère a ses avantages et ses satisfactions. Certains avantages ressemblent à ceux qu'apporte l'exploitation d'une petite entreprise particulière. Dans une certaine mesure, la femme au foyer fixe ses normes, la priorité de ses tâches et la répartition de son temps. Les projets et l'administration financière la concernent. Entre autres satisfactions, son travail lui donne l'occasion de jouer un rôle créateur, d'être utile à la société, et d'entreprendre maintes tâches qui exigent de l'initiative. Certaines ménagères tiennent aussi à leur travail parce qu'il leur permet de s'occuper utilement en dehors du foyer.

86. Mais la femme a des problèmes dont certains ont trait à ses occupations de ménagère, comme la privation des avantages sociaux. Elle est dans la situation du propriétaire d'un commerce, car il n'est pas obligatoire de lui accorder congés et vacances. Généralement disponible vingt-quatre heures par jour, elle travaille de longues heures, et à notre avis, on devrait lui donner la chance de s'éloigner, de se décharger à intervalles réguliers de

[18] Carola Woerishoffer, *Graduate Department of Social Economy and Social Research, Bryn Mawr College, Bryn Mawr*, Pa. *Women During the War and After* (Philadelphie, *Curtis Publishing Company*, 1945), p. 37.

[19] Betty Friedan, *The Feminine Mystique* (New York, *Dell Books*, 1963), p. 231. Traduit en français sous le titre *La femme mystifiée*, 2 vol. (Paris, Gonthier, 1964).

ses tâches. Dans le chapitre sur la famille, nous faisons, au sujet des garderies et des services d'aide familiale, des recommandations susceptibles d'aider à résoudre ce problème.

87. La situation de la ménagère présente un autre inconvénient, à savoir l'absence fréquente de contacts sociaux qui la stimuleraient. En Grande-Bretagne, une enquête a constaté que 21 pour cent des travailleuses mariées ont pris un emploi «pour le plaisir de rencontrer des gens au lieu d'être enfermées à la maison toute la journée[20]». Les recommandations que nous faisons ailleurs concernant l'éducation, les activités bénévoles et les centres d'information, devraient aider à soulager ce sentiment d'aliénation qu'éprouvent certaines femmes.

88. Le mécontentement le plus souvent exprimé par l'épouse que retiennent les tâches ménagères, vient de ce peu d'importance que la société leur attribue, alors que la femme sent bien que le travail qu'elle fait à la maison est très important pour la famille et pour la société.

89. Un auteur[21] explique de façon intéressante pourquoi le travail ménager est considéré comme inférieur par bien des gens. Notre stratification sociale se définit professionnellement et notre système d'éducation prépare filles et garçons à remplir individuellement des fonctions spécialisées. Même notre système familial «se règle sur les exigences d'un système professionnel qui est très rationalisé[22]»; la considération dont jouit l'individu dans la société dépend de sa profession plutôt que de son rôle dans la famille.

90. Dans un tel système, dit l'auteur, la société récompense peu le travail ménager, qui est diffus, non spécialisé et non payé. La société, aujourd'hui orientée vers l'emploi, ne sait que faire de ce genre de travail. Le peu d'estime où il est tenu s'attache à la personne qui travaille à la maison, et beaucoup ont une façon ambivalente de considérer son rôle: d'une part on la loue comme épouse et mère, et d'autre part on la juge souvent d'après les normes du monde du travail.

91. Bien que toutes les ménagères ne trouvent pas que leur statut soit peu élevé, la relation entre le travail ménager non payé et l'économie devrait être précisée. Peut-être serait-ce possible si l'on arrivait à inclure leur apport non rémunéré de biens et de services, dans le produit national brut.

20 B. S. Rowntree et G. R. Lavers, *Poverty and the Welfare State* (*The Joseph Rowntree Charitable Trust* Londres, *Longmans, Green and Co. Ltd.*, 1951), cité par Myrdal et Klein, *Women's Two Roles* (Londres, *Routledge and Kegan Paul*, édition revisée, 1968), pp. 84-85.

21 F. R. Kluckhöhn, «*The Cultural Factors in Social Work Practice and Education*», *Social Science Review*, vol. XXV (Chicago, mars 1951), pp. 45-57.

22 *Ibid.*, p. 45.

92. Au manque de considération est liée la dépendance financière. A part quelques rares exceptions, la femme au foyer doit compter sur son mari pour avoir de l'argent. Bien qu'elle puisse recevoir des allocations familiales, cette somme est consacrée à l'entretien de l'enfant et ne peut être considérée comme une rémunération. Nous n'avons pas, malheureusement, de solution globale pour remédier à la dépendance financière de la ménagère. Mais il y a un domaine où l'on pourrait prendre des mesures pour lui accorder une certaine indépendance financière, au moins dans sa vieillesse. La maîtresse de maison devrait avoir droit à une pension personnelle selon le Régime de pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec.

93. La ménagère qui reste au foyer fournit tout autant de biens et de services que la travailleuse salariée, et à notre avis, les moyens devraient lui être donnés de s'assurer une sécurité financière plus grande dans l'avenir. Le Canada a mis à la portée de certains travailleurs cette sécurité grâce au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec. Négliger d'agir de même envers trois millions et demi de travailleuses au foyer, c'est ne pas tenir compte de la nature essentielle de leur travail.

94. Le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec ne se désintéressent pas complètement des ménagères, puisqu'ils assurent une pension à la veuve d'un cotisant. En d'autres termes les Régimes reconnaissent qu'une veuve doit bénéficier des contributions du mari.

95. Cette attitude s'accorde avec une conception du mariage qui en fait une association. Mais en ne reconnaissant que les droits d'une veuve à la pension basée sur les contributions de son mari, les Régimes ne vont pas assez loin. Ainsi, quand le mariage est rompu, l'ex-femme perd tous ses droits à une pension éventuelle de veuve. Ce qui peut être la cause de privations si la femme est âgée lors de la rupture et qu'elle n'ait pas eu le temps de se constituer une pension raisonnable par son propre travail rémunéré. Une seconde femme peut recueillir les profits des contributions faites par le mari au cours du premier mariage.

96. Même si une femme divorcée ou séparée entre dans le monde du travail, la pension qu'elle gagne peut subir le contrecoup des années passées au foyer comme ménagère. Les pensions dépendent des gains (et aussi de leur étalement dans le temps) et la moyenne de sa rémunération avant, durant et après le mariage, est calculée selon le nombre d'années où elle aurait pu être employée, et ce nombre comprend donc même les années où elle n'a pas eu d'emploi. Bien que l'on ait pris quelques dispositions pour réduire le nombre d'années dont il faut faire la moyenne, dans certains cas une femme divorcée ou séparée sera incapable de travailler pendant le nombre d'années suffisant pour compenser cette période de travail ménager non rémunéré.

97. Pour toutes ces raisons, des dispositions doivent être prises pour permettre aux femmes qui restent dans leur foyer de participer au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec. Une étude d'ensemble pour déterminer le meilleur moyen de réaliser cette mesure devra être entreprise par des experts en la matière. Cependant, deux façons d'aborder ce problème nous semblent mériter examen et, bien que différentes sous certains rapports importants, elles pourraient être utilisées simultanément.

98. La première est fondée sur le principe qu'une épouse occupée au foyer devrait bénéficier d'une part des versements du mari durant la période où il les effectue. On mettrait alors au crédit de la femme une partie des versements du mari et de ceux de l'employeur. On remédierait ainsi à la situation évoquée précédemment. Dans le cas des mariages dissous, par exemple, la femme garderait le bénéfice des versements qui lui avaient été reconnus pendant son mariage, en tant que ménagère. Si elle n'occupait pas d'emploi après le divorce ou la séparation, son droit à une pension serait calculé d'après les versements faits en son nom pendant les années de mariage et ceux qu'elle-même avait faits avant de se marier. Et si elle devenait salariée, les versements portés à son crédit pendant sa vie conjugale compteraient pour sa pension puisqu'ils représenteraient des années de productivité.

99. Cette façon d'aborder le problème aurait une incidence sur les ménages non dissous, car au moment où le mari aurait droit à une pension, sa femme en recevrait une partie, correspondant à sa contribution.

100. Quand la femme, en tant que salariée, verse à la caisse de retraite, on ne devrait lui créditer normalement aucune partie des versements du mari. Il faut présumer que le mari et la femme se partagent également les tâches ménagères après le travail, qu'il en soit ainsi ou non. Mais dans certains cas où les gains de l'épouse seraient faibles, il faudrait établir une échelle pour que la partie des versements du mari, créditée à la femme, diminue à mesure que ses gains à elle augmentent. Il faudrait aussi assurer une protection supplémentaire à la veuve, mère de jeunes enfants, et prendre une décision touchant la pension qu'un mari ou une femme recevrait à la mort de son conjoint.

101. La seconde façon d'aborder la question, à laquelle nous trouvons aussi des avantages, permettrait à la ménagère sans emploi de se constituer une rente grâce à ses propres versements. Pour le Régime, elle serait son propre patron, ce qui, à notre avis, reflète bien mieux sa véritable position. Nous croyons cependant que cette méthode devrait être facultative, puisque certaines familles seraient incapables d'assurer les versements de l'épouse. Nous nous rendons compte que les contributions sont calculées selon les gains et par conséquent qu'il faudrait sans doute trouver le moyen d'établir

les gains d'une ménagère. Une autre solution serait d'envisager pour elle la possibilité de verser au Régime de pensions ou au Régime des rentes selon ses moyens, et jusqu'à concurrence du maximum prévu par la loi.

102. Si les dispositions proposées ci-dessus s'appliquent aux ménagères, elles valent également pour les maris qui restent au foyer.

103. En conséquence, **la Commission recommande (a) que les clauses du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec soient amendées pour que le conjoint qui reste au foyer puisse participer aux Régimes et (b) que soit étudiée la possibilité de:**

(i) créditer le conjoint qui reste au foyer d'une partie des contributions de l'époux au travail, ainsi que des contributions de l'employeur au profit de l'époux, et

(ii) permettre au conjoint qui reste au foyer de contribuer, de façon facultative, comme travailleur indépendant.

104. Il est intéressant de se demander ce que sera l'avenir de la ménagère. Selon des prévisions hardies, on peut envisager les changements suivants dans les tâches ménagères.

105. La tendance à une mécanisation accrue se poursuivra sans doute dans le foyer automatisé, surtout à la cuisine. Il se peut qu'on perfectionne des dispositifs de rayonnement pour stériliser et conserver indéfiniment des aliments, et l'usage de fours à hyperfréquence, qui cuisent tout en quelques minutes, deviendra sans doute très commun.

106. Le reste de l'habitation bénéficiera également de l'automatisation. On prévoit des revêtements de murs et de meubles nécessitant peu ou point de nettoyage et des filtres électrostatiques aidant à éliminer la poussière.

107. Même si toutes ces prévisions ne se réalisent pas, il est très probable que bien des corvées ménagères seront éliminées. Il est évident néanmoins que l'on ne saurait compter sur le progrès technique pour réduire les heures consacrées aux enfants. Il ne fera pas davantage disparaître la planification et l'organisation indispensables à la direction d'une famille. Cependant, si le mari et la femme se partagent ces responsabilités, l'épouse entièrement occupée aux soins du ménage aura dans l'avenir plus de loisirs pour faire un travail créateur dans des domaines qui font appel à ses talents et à son ingéniosité.

La fermière

108. La situation de la fermière dans la vie économique diffère beaucoup de celle de la ménagère des villes. Certes, comme celle-ci, la fermière tient

son intérieur et s'occupe de ses enfants. Mais ses tâches ménagères sont généralement plus lourdes, car elle n'a pas, tout près de chez elle, un supermarché, une teinturerie ou d'autres services analogues. De plus, la fermière joue un rôle à peu près indispensable à la bonne marche d'une exploitation agricole.

109. Dans les vingt dernières années, le progrès technique a métamorphosé les fonctions ménagères de la fermière encore plus que celles de la maîtresse de maison des villes. Au début de cette période, l'usage des appareils ménagers automatiques était loin d'être aussi commun chez la fermière que chez la citadine. Ces appareils exigent ordinairement le gaz ou l'électricité, et si l'on trouvait l'un ou l'autre dans la plupart des foyers urbains avant 1940, l'électricité n'a commencé à se répandre dans les régions rurales que vers 1950; ce n'est qu'en 1966 que le pourcentage des foyers ainsi équipés a atteint 88 pour cent [23].

110. Mais même quand l'électricité a enfin permis aux fermières d'avoir des appareils électroménagers, il a toujours fallu pourvoir d'abord aux besoins de la ferme, dont la famille dépend pour sa subsistance. Après la deuxième guerre mondiale, on a dû consacrer immédiatement les ressources limitées dont on disposait à la modernisation de l'entreprise agricole. Ainsi, en 1941, il y avait au Canada 22 tracteurs pour 100 fermes; en 1961, il y en avait 114. Pendant la même période, le nombre de moissonneuses-batteuses pour 100 fermes est passé de trois à 82[24].

111. Si la fermière n'utilise pas encore autant d'appareils ultra-modernes que la ménagère des villes, l'écart est sur le point de disparaître. Ainsi, en 1948, plus de 90 pour cent des fermières se servaient encore à la cuisine de fourneaux à bois ou à charbon. En 1968, près de 63 pour cent avaient des cuisinières électriques ou au gaz. Alors qu'environ un tiers des fermes possédaient des machines à laver en 1948, près de 95 pour cent en avaient en 1968, surpassant sur ce point les intérieurs des grands centres urbains [25].

112. Bien qu'on n'ait pas les chiffres pour 1948 concernant les congélateurs domestiques, il est intéressant de constater qu'en 1968, le pourcentage de foyers ruraux qui en possédaient était trois fois plus élevé que celui des foyers urbains [26]. C'est sans doute là l'appareil qui modifie le plus les tâches ménagères de la fermière.

---

23 Craig McKie, «*The Family in Rural Canada*», dans Eve Kassirer, éd., *The Family in the Evolution of Agriculture* (Ottawa, Institut Vanier de la famille, 1968), p. 12.

24 Helen C. Abell, «*The Adaptation of the Way of Life of the Rural Family in Canada to Technological, Economic and Social Changes*», *ibid.*, p. 17.

25 Bureau fédéral de la statistique, *Household Equipment* (1948) et *Household Facilities and Equipment* (1968, inédit), tableau spécial, série B.

26 Bureau fédéral de la statistique, *op. cit.*

113. Les 20 dernières années ont vu aussi de grands changements dans le travail de la terre, car si la plupart des fermières ont toujours participé à l'exploitation de la ferme, la nature de leurs occupations a bénéficié de la modernisation. Autrefois, quand presque tout le travail était manuel, mari et femme travaillaient souvent ensemble aux champs. L'emploi des machines agricoles a permis à la fermière de consacrer plus de temps à travailler près de la maison. Et grâce à la mécanisation ainsi qu'à d'autres modifications de l'exploitation agricole, on a eu de moins en moins besoin d'elle pour les travaux manuels.

114. La ferme, en se mécanisant davantage, est devenue de plus en plus une affaire commerciale. Aujourd'hui, dans les grandes fermes, on doit tenir des comptes très détaillés de la production et de la vente. Il faut aussi tenir un registre des employés et faire les retenues à la source. Dans bien des cas, la fermière, plus instruite que son mari, est mieux préparée à accomplir ce travail. Tenir les comptes de la ferme est maintenant l'une des fonctions importantes de bien des fermières.

115. Si les appareils qui économisent le travail sont de plus en plus nombreux dans les fermes canadiennes depuis quelques années, cela ne signifie pas pour autant que la fermière travaille moins. Certes, sa situation s'est améliorée, mais le niveau de mécanisation est plus bas chez elle que chez la ménagère des villes et des enquêtes prouvent que même celle-ci doit encore faire bien des tâches pénibles. Et puis, beaucoup de familles rurales n'ont pas les moyens d'avoir des appareils pour remplacer le travail manuel. En 1967, l'Aménagement rural et développement agricole en est venu à la conclusion que 44 pour cent des familles de fermiers canadiens étaient pauvres [27]. Pour les femmes de ces familles, les charges de la maison et de la ferme ne diffèrent sans doute guère de celles des fermières d'autrefois, avant l'ère du progrès technique.

116. Lorsqu'il s'agit de ses occupations au foyer, la fermière a les mêmes problèmes que la ménagère des villes, mais ils sont parfois plus difficiles à résoudre. En général, la fermière a une famille plus nombreuse. En 1966, les familles rurales avaient une moyenne de 2.4 enfants tandis que les familles urbaines en avaient 1.8. Et pourtant, lors d'une récente enquête faite auprès des fermières, 10.6 pour cent de celles qui ont répondu se faisaient aider par un membre de la famille, y compris les plus âgés des enfants [28]. Selon la même enquête, ces femmes reçoivent peu d'aide d'autres

[27] M. H. Menzies, «*Philosophical Dimensions of Rural Poverty in Canada*», *Canadian Journal of Agricultural Economics*, vol. XVI, 3 (Ottawa, octobre 1968).

[28] *Family Herald Questionnaire*, «*What is your Point of View on Horizons for Farm Women?*», *Family Herald*, nº 16 (Montréal, 26 septembre 1968), pp. 57-59.

sources: trois pour cent seulement des fermières interrogées avaient une aide ménagère à plein temps, et 85.9 pour cent devaient porter seules tout le fardeau des travaux ménagers.

117. Parmi les fermières qui ont répondu à l'enquête, 73.4 pour cent n'avaient pas de vacances à intervalles réguliers. L'une d'elle disait: «Les fermières qui ont de jeunes enfants ont souvent beaucoup de peine à venir à bout du travail quotidien de la ferme, du ménage et des enfants. C'est vraiment trop lourd [29].»

118. Cette expression «venir à bout» est significative. Un autre problème de la fermière moderne est de régler l'emploi du temps, de l'argent et des ressources pour l'exploitation et le foyer. Il est généralement plus difficile de vivre à la ferme qu'à la ville, lorsqu'il s'agit de planifier et de conduire une entreprise, car on y a rarement une source régulière de revenu et les exigences financières d'une ferme varient d'une année à l'autre. La fermière doit savoir se débrouiller avec un plus petit revenu en espèces et savoir aussi s'adapter aux conditions qui changent.

119. L'un des grands désavantages de la vie de la fermière, c'est de devoir vivre loin des centres habités. En un sens, la fermière est moins isolée que la ménagère des villes, car elle travaille généralement avec son mari à la ferme. Mais, en dehors de son travail, elle est bien plus isolée quand il s'agit de contacts sociaux. Elle est retenue à la maison encore plus que la ménagère des villes. Aux problèmes communs que pose la difficulté d'obtenir les services d'une gardienne et d'une femme de ménage, lesquelles sont encore plus rares dans les régions rurales peu peuplées, s'ajoutent ceux de la distance et des communications. Il n'est habituellement pas possible de conduire les enfants aux garderies ou à la maternelle, même s'il s'en trouve dans la ville la plus proche.

120. La fermière comme la ménagère des villes est en général à la charge de son mari. Les fermières sont rarement payées en espèces pour les travaux de ferme qu'elles font. Et, lors de l'enquête, plus de 95 pour cent des fermières interrogées ont déclaré ne recevoir aucun salaire pour ces travaux [30].

121. Des mémoires présentés à la Commission citaient d'autres causes de mécontentement particulières aux fermières et que connaît moins la femme des villes. La fermière participe activement à l'exploitation qui fait vivre la famille, et pourtant elle n'a pas légalement droit à sa part des biens qui en

[29] *Loc. cit.*
[30] *Loc. cit.*

dérivent. Dans de nombreux mémoires et au cours des audiences, on a demandé que la fermière ait droit à la moitié des biens acquis par la famille pendant la durée du mariage.

122. Depuis ces audiences, certains amendements à la loi sur l'impôt sur le revenu ont apporté un certain allégement à ces conditions. Puisque l'on a supprimé l'impôt sur les donations si le don est destiné au conjoint, un mari peut maintenant reconnaître à sa femme la moitié de ce qu'il possède. La femme peut être sûre que son héritage ne sera pas imposé à la mort de son mari. Le chapitre traitant de la fiscalité donne plus de détails à ce sujet et le chapitre sur la famille examine le régime de société d'acquêts comme mode de protection des intérêts de la femme. Cela s'applique particulièrement aux fermières, puisqu'elles sont généralement engagées dans des activités qui contribuent directement à l'accumulation des biens de l'exploitation.

123. Les mémoires ont mentionné un autre problème qui a trait à la participation des fermières à l'exploitation agricole. Du point de vue professionnel, leur travail est souvent celui d'un employé. Pourtant si une femme reçoit des gages ou un salaire, l'article 21 (2) de la loi sur l'impôt sur le revenu interdit au mari de déduire cette somme comme frais professionnels. Nous reviendrons sur cette question dans le chapitre traitant de la fiscalité.

124. Notre discussion a surtout porté sur les épouses des agriculteurs. Mais dans quelques cas des femmes sont propriétaires d'une ferme ou d'un *ranch* qu'elles exploitent. La situation de ces femmes ne diffère pas trop de celles des femmes qui exercent des professions où les hommes prédominent. Cependant, puisque certaines activités des fermes et des *ranches* sont exercées par l'entremise d'association agricoles ou d'associations de *ranches,* il importe particulièrement que les femmes qui y adhèrent puissent autant que les hommes profiter pleinement des avantages de leurs associations. On s'est plaint à la Commission qu'il n'en soit pas toujours ainsi. Nous pressons ces associations d'examiner leur politique et leurs méthodes pour s'assurer que rien ne s'oppose à la plus complète participation de leurs adhérents féminins.

125. Que réserve l'avenir aux fermières? On peut dire, sans crainte de se tromper, que leur nombre diminuera. En 1941, il y avait au Canada 732,832 fermes et seulement 430,522 en 1966[31]. Sans doute les fermes qui survivront deviendront-elles plus grandes et seront-elles exploitées par moins de personnes.

[31] Bureau fédéral de la statistique, «Agriculture», *Recensement du Canada 1966,* nº de catalogue 96-601, vol. III (3-1) (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, juin 1968), tableau 2.

126. Si l'exploitation agricole devient une grosse affaire commerciale, il se peut que les fonctions de la future fermière soient absorbées par des fermes constituées en sociétés. En ce cas, les tâches de la fermière ne seront guère différentes de celles des ménagères des villes, et peut-être se tournera-t-elle vers le travail rémunéré. Mais nous n'avons aucune raison de croire que cela se passera nécessairement ainsi. Dans un avenir qui verra l'homme et la femme placés sur un pied d'égalité dans la vie économique, il se peut que la ferme constituée en société offre des débouchés à la femme autant qu'à l'homme.

La femme dans une entreprise familiale non agricole

127. On trouve des travailleuses non salariées dans de petites entreprises commerciales familiales, comme les magasins, les petites fabriques, les restaurants et les motels, dans des services et des activités qui s'exercent à domicile, et dans les professions libérales. Pendant la plus grande partie des cinq dernières années, le nombre de travailleuses non salariées dans des entreprises non agricoles a varié entre 50,000 et 60,000[32].

128. L'aide non rémunérée que lui apportent sa femme et parfois ses filles et ses fils constitue pour l'homme qui a une petite entreprise ou encore celui qui exerce une profession, une sorte de réserve de main-d'œuvre où il peut puiser tout de suite quand le volume de la production ou des ventes augmente rapidement ou bien quand il a un surcroît temporaire de travail. Les fluctuations saisonnières ne sont pas clairement indiquées, mais c'est surtout l'été et parfois à la fin de l'automne, semble-t-il, que le travail non payé des membres de la famille atteint son plus haut point. L'été, c'est le résultat de l'emploi d'un plus grand nombre de femmes dans les petits motels et les stations de tourisme. A la fin de l'automne, il arrive qu'on demande aux femmes d'aider dans les magasins et les petites entreprises afin de pouvoir satisfaire la clientèle qui commence de bonne heure à faire ses achats de Noël.

129. On n'a guère entrepris de recherches sur l'emploi non rémunéré des femmes dans des entreprises familiales non agricoles, et c'est pourquoi nous n'avons presque pas de renseignements sur leurs conditions de travail. Les mémoires ne traitent pas non plus de cette question. Cependant certains mémoires ont exprimé un vif mécontentement au sujet de l'article 21 de la loi [fédérale] de l'impôt sur le revenu, qui crée le même problème apparemment pour cette catégorie que pour les fermières. Nous pouvons seulement ajouter que les effets injustes de cet article sur la situation des

32 Bureau fédéral de la statistique, *La main-d'oeuvre*, publication mensuelle (février 1963-décembre 1968), nº de catalogue 71-001F (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine).

femmes dans la petite entreprise familiale est une autre preuve de la pressante nécessité de faire les changements que nous proposons dans le chapitre qui traite de la fiscalité.

La femme et les organisations bénévoles

130. La participation à des activités bénévoles valables a son importance à la fois pour la société et pour celui ou celle qui s'y consacre. Mais il est bon d'étudier la place qu'occupent les femmes dans ce domaine pour une autre raison: comme les femmes font rarement partie des organismes qui déterminent les lignes de conduite du gouvernement, à quelque niveau que ce soit, ce sont les organisations bénévoles qui leur offrent leur principal moyen de pression afin d'obtenir les changements d'ordre social nécessaires.

131. Il est impossible de savoir exactement quelles sont les activités bénévoles auxquelles les gens s'adonnent d'eux-mêmes, et la mesure dans laquelle ils le font; aussi toute étude du rôle de la femme dans ce domaine doit être entreprise en fonction du groupe auquel elle appartient. C'est dans cette optique que cette section du présent chapitre examine les occasions offertes à la femme de répondre à ses propres besoins par l'intermédiaire des organisations bénévoles, le genre de contribution qu'elle y fait, et la mesure dans laquelle la société utilise ces ressources bénévoles.

132. Il est bien évident que les femmes participent à des activités bénévoles organisées afin de répondre à certaines de leurs aspirations. De nos jours, de deux à trois millions de femmes environ, une «armée» de bénévoles qui peut en gros se comparer, numériquement parlant, à la main-d'œuvre féminine, font partie d'organisations bénévoles.

133. Il est bien difficile de déterminer avec précision les motifs qui incitent les gens à se consacrer aux activités bénévoles. Peut-on, par exemple, savoir si une femme devient membre d'une association surtout parce qu'elle aimerait nouer des rapports sociaux nouveaux, ou bien parce qu'elle ressent le besoin de se rendre utile dans un domaine autre que celui où elle assume ses responsabilités traditionnelles? Il est, d'ailleurs, tout aussi difficile de savoir si un homme s'inscrit à une ligue de propriétaires parce qu'il se rend compte que l'union fait la force lorsqu'il s'agit de sauvegarder des intérêts communs ou bien parce qu'il recherche l'occasion d'utiliser des dons et des connaissances auxquels on ne fait normalement appel que rarement.

134. Vraisemblablement les mêmes raisons se retrouvent chez les hommes et chez les femmes. Et pourtant, elles n'ont pas toutes la même force. Dans une société où la main-d'œuvre ne comprend qu'un tiers de la population féminine, un bien plus grand nombre de femmes que d'hommes sentiront la

nécessité de créer des liens avec la collectivité. De leur côté, les hommes seront plus soucieux que les femmes d'améliorer leur situation ou de protéger leurs intérêts.

135. Le type d'association dont les femmes sont membres permet de se faire une idée de leurs préoccupations de l'heure et, indirectement, de leurs aspirations. Une étude rapide de la façon dont se sont développées les associations féminines montre de quelle façon l'évolution de la société a donné naissance à de nouveaux centres d'intérêt.

136. C'est au cours du XIXème siècle que les femmes, tout comme les hommes d'ailleurs, se rendirent compte des avantages qu'il y avait à se grouper pour tenter de résoudre les problèmes sociaux et les problèmes du domaine du bien-être. Des associations bénévoles se créèrent un peu partout, et entre autres des associations féminines, dont les premières étaient surtout centrées sur la religion, sur le bien-être et sur le patriotisme. Ces groupements comprirent très vite qu'ils seraient encore plus forts s'ils étaient organisés à l'échelle nationale et internationale, et s'unissaient en une sorte de fédération par des liens assez souples.

137. A mesure que la femme découvrait de nouveaux horizons, de nouveaux types d'associations faisaient leur apparition. Si l'on consulte la liste de celles qui figurent au *Répertoire des organisations féminines nationales du Canada*[33], on s'aperçoit que la première association professionnelle nationale a été fondée tout au début du XXème siècle. La première association nationale politique a été créée 25 ans plus tard, à peu près au même moment que les premières organisations de bienfaisance et que les premiers groupements civiques. Bon nombre de ces organisations avaient, entre autres buts, celui d'améliorer la situation de la femme.

138. Bien que le *Répertoire des organisations féminines nationales du Canada* soit loin de donner une liste exhaustive des associations, il permet toutefois de se rendre compte qu'il s'est produit une évolution dans les centres d'intérêt des femmes au cours de la décennie qui vient de s'écouler [34]. Si l'on étudie les répertoires publiés durant cette période, on constate une diminution du nombre des membres des associations patriotiques et religieuses. Par contre, les groupements qui se penchent sur les problèmes politiques, sociaux et professionnels, semblent s'être développés plus rapidement que la population adulte, tandis que les associations éducatives, elles, semblent avoir conservé le même rythme. Bien que l'on manque de renseignements similaires sur les groupements où sont admis des membres des deux sexes, tout porte à croire qu'il en a été de même dans leur cas.

33 Ministère du Travail du Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Répertoire des organisations féminines nationales du Canada* (Ottawa, 1968-1969).

34 *Ibid.*

139. Ce qui frappe le plus, dans l'histoire des associations féminines, c'est que la société s'est toujours adressée à elles pour leur demander de servir l'humanité, et que cet appel n'a jamais été vain. Il est évident que le besoin de se rendre utile sur le plan social a toujours constitué une des raisons essentielles qui poussent les femmes à devenir membres de groupements bénévoles.

140. Les femmes, au cours des années, ont largement servi la collectivité. Quel que soit leur but premier, la plupart des associations font entrer le service social sous une forme quelconque, au nombre de leurs objectifs, et celles dont ce n'est pas le cas s'y consacrent néanmoins de temps à autre. Si la contribution des associations permet d'évaluer la mesure dans laquelle elles répondent au besoin qu'ont les femmes de se rendre utiles sur le plan social, il est évident qu'elles y ont réussi. Chaque année et globalement, les femmes, grâce à leurs associations, consacrent plusieurs millions d'heures à servir la société.

141. Afin de répondre aux besoins des membres autant qu'à ceux de la société, les associations doivent être en mesure de s'adapter à l'évolution sociale. C'est probablement dans le domaine du bien-être que se sont manifestés les changements les plus frappants. Au cours des 60 dernières années, les organisations sont passées d'une situation dans laquelle elles tentaient de répondre aux besoins les plus criants, comme la société l'attendait d'elles, d'ailleurs, à une situation dans laquelle la plus grande partie de ces besoins sont du ressort du gouvernement. En conséquence, certaines associations ont mis fin à des activités de bienfaisance auxquelles elles se livraient depuis longtemps, et d'autres groupements, avant de mettre sur pied des programmes d'assistance, ont soin de s'assurer qu'aucun autre organisme ne s'en est chargé ou ne projette de le faire.

142. Mais les associations font en général preuve de plus de souplesse que les gouvernements, et elles sont en mesure de prendre beaucoup plus rapidement les mesures qui s'imposent. Bon nombre d'entre elles tentent de suppléer à une carence dans un programme de bien-être jusqu'à ce que les autorités prennent vraiment conscience de la nécessité du programme en cause et que le gouvernement, à un de ses échelons, soit prêt à s'en occuper. C'est ainsi qu'une association bénévole peut accorder son appui à un centre destiné aux enfants dont les parents travaillent et qui seraient seuls à la maison après l'école, et cela jusqu'à ce que la municipalité autorise le prélèvement sur les fonds publics des sommes nécessaires. Ou encore, un groupement peut envoyer des bénévoles s'occuper d'une garderie jusqu'à ce que la ville puisse payer le personnel nécessaire.

143. Maintenant que la plupart des problèmes les plus graves, dans le domaine de l'aide sociale, sont du ressort du gouvernement, les associations élargissent leurs horizons et s'intéressent, dans le même secteur, à la réadaptation et à la prévention. Les organisations féminines s'occupent aujourd'hui des délinquants juvéniles ou adultes au moment de leur élargissement, pendant qu'ils sont en liberté surveillée ou en liberté conditionnelle, et durant leur détention. Elles travaillent dans les garderies, aident les Esquimaux et les Indiens de diverses façons, et prennent soin des vieillards et des handicapés.

144. Depuis toujours les associations bénévoles se sont occupées d'éducation sous une forme ou sous une autre. Mais il a fallu modifier un certain nombre de programmes traditionnels, et en mettre d'autres sur pied, adopter de nouvelles techniques et méthodes. Citons entre autres les services éducatifs destinés à la jeunesse, aux adultes, à la famille; les programmes d'enrichissement culturel, d'orientation, de formation professionnelle ou de préparation à la gestion des entreprises, et les programmes destinés à favoriser l'adaptation des immigrants. Il y a longtemps que, pour relever le niveau d'instruction des femmes, les associations féminines accordent des bourses destinées soit à fournir une aide financière, soit à reconnaître les succès scolaires. Il a été nécessaire de modifier un grand nombre de ces programmes depuis l'adoption du système des prêts aux étudiants et de l'accroissement du nombre de bourses offertes.

145. Par contre, les associations professionnelles sont d'origine plus récente. Les problèmes sociaux ne sont pas nouveaux, mais ce n'est que depuis le début du XXème siècle que les femmes sont nombreuses à occuper des emplois dans les usines ou dans les bureaux. Les associations professionnelles permettent à leurs membres de se tenir au courant des dernières innovations dans leur spécialité et d'avoir des contacts intéressants avec leurs collègues. Elles permettent parfois aussi à leurs membres d'effectuer certains changements d'ordre social ou économique dans le domaine qui les intéresse plus particulièrement.

146. A quelques exceptions près, les groupements professionnels comptent des membres des deux sexes. Mais, parce que l'on associe plus particulièrement une profession avec les hommes, ou avec les femmes, il se peut que les membres d'une organisation appartiennent surtout à un seul sexe. Celles qui comptent un grand nombre de femmes ont une mission particulièrement importante: obtenir que l'on accorde à leur profession un prestige égal à celui dont bénéficient les professions exercées surtout par les hommes.

147. De nos jours, un nombre croissant de femmes deviennent membres d'organisations bénévoles à cause du besoin qu'elles éprouvent d'élargir leurs horizons et de participer à la vie politique du pays. Maintenant que la diffusion de l'information atteint presque tous les foyers, il semble anachronique que certaines femmes se sentent plus à l'écart de la société que jamais auparavant. Pour beaucoup, l'association bénévole représente la principale source de contacts humains, la possibilité de participer à la vie de la collectivité, et le moyen d'améliorer leur formation et d'utiliser un potentiel jusque-là sans emploi.

148. On attend de plus en plus des associations bénévoles qu'elles éveillent l'intérêt de leurs membres pour toute une gamme de sujets, qui peut aller de la construction d'un nouveau centre communautaire au travail accompli par les Nations Unies, en passant par la sécurité et le logement. Ces groupements répondent bien à cette attente, et s'efforcent d'encourager leurs membres à être bien informés et à prendre une part active aux programmes qu'ils offrent.

149. Les femmes deviennent également membres d'associations bénévoles afin de prendre part à un genre d'activités qui leur est souvent interdit dans d'autres sphères. Bien que les femmes, on s'en rend aisément compte, n'occupent pas de postes clé dans le monde économique ni dans le monde politique, elles peuvent, par l'intermédiaire de leur groupement, exercer une certaine autorité et influencer l'évolution sociale dans bien des domaines, et surtout en ce qui concerne les droits et la liberté de la femme.

150. C'est dans une large mesure aux associations féminines et à leurs réclamations persistantes auprès des gouvernements provinciaux et fédéral que l'on doit les lois sur la parité des salaires. Elles ont insisté pour que le Canada ratifie les conventions des Nations Unies et de l'Organisation internationale du travail qui ont trait aux femmes. Les droits de succession, la fonction de juré, le réformes pénitentiaires, ne sont que quelques-unes des questions qui ont fait l'objet de leurs représentations auprès des gouvernements. Non seulement elles ont joué un rôle important dans les réformes, mais elles ont permis aux autorités de se tenir au courant de l'opinion des femmes sur l'actualité.

151. Voilà donc quelques-unes des raisons qui amènent les femmes à devenir membres d'associations bénévoles. Et la tâche de ces groupements devient de plus en plus complexe. Les mémoires soumis à la Commission indiquent l'existence de problèmes sérieux. Quelques groupements voient le nombre de leurs membres diminuer, et ne savent comment les retenir. D'autres «vieillissent»: les jeunes femmes ne s'y inscrivent pas. A tout cela

s'ajoutent le manque de chefs, et le manque d'adhérents bien formés. Il est évident qu'il faudrait créer des cours de formation destinés aux bénévoles, ainsi que nous le mentionnons dans le chapitre sur l'éducation.

152. Le manque de fonds est également un problème. Les frais administratifs ont considérablement augmenté, et dans certains cas le nombre des cotisations a diminué, et il est parfois bien difficile de continuer à assurer les programmes entrepris, alors qu'on se rend pourtant compte à quel point ils sont nécessaires, et qu'on devrait en mettre de nouveaux sur pied.

153. Si ces associations étaient forcées de mettre fin à leurs activités, certains de ces programmes seraient alors à la charge du gouvernement. Mais, en plus de l'avantage financier que l'État retire du fait que ces programmes ne lui coûtent rien, il est important que le citoyen assume personnellement une partie de la responsabilité qui incombe à la société. Un certain nombre de ministères ont reconnu la valeur du travail bénévole, et accordent un appui matériel à quelques organisations sous la forme de subventions. Dans certains cas on accorde une subvention annuelle de soutien à des groupements assurant un service permanent qui aide le gouvernement à atteindre certains de ses objectifs. Ou encore, on subventionne les associations pour leur permettre de mener à bien un projet à court terme.

154. Nous estimons qu'il faudrait envisager de donner davantage de subventions aux associations qui jouent un rôle social utile, dans les domaines qui intéressent tout particulièrement les femmes. Il faudrait, à notre avis, les attribuer et aux associations qui ont des services quasi permanents: foyers, maisons de réadaptation, et aux groupements qui mettent sur pied des programmes novateurs et expérimentaux. La souplesse de ces associations et le fait qu'elles n'ont pas d'allégeance politique les rendent particulièrement aptes à entreprendre ce dernier type de programme.

155. En conséquence, **la Commission recommande que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux (a) aient davantage recours aux services des associations féminines bénévoles; (b) qu'ils augmentent l'appui financier accordé (i) aux associations féminines bénévoles qui ont entrepris d'assurer des services d'intérêt public; (ii) aux associations bénévoles dont le champ d'action intéresse tout particulièrement les femmes.**

156. Certaines associations se rendent compte que quelques-uns de leurs programmes traditionnels, et même quelques-uns de leurs objectifs, n'ont plus de raison d'être. Elles continuent pourtant de rendre des services très importants à leurs membres, et par conséquent il n'est pas question qu'elles disparaissent.

157. Un certain nombre de mémoires soumis à la Commission précisent qu'une agence centrale, à l'échelon national, serait un excellent moyen de guider les associations bénévoles afin qu'elles servent au mieux les besoins de l'heure. Il serait certainement opportun d'avoir une sorte de centrale qui puisse les renseigner sur les activités bénévoles et permette de procéder à des recherches sur la meilleure façon de former leurs membres et d'utiliser leurs services. Qui plus est, pareille agence pourrait servir à la coordination des services bénévoles à tous les échelons en stimulant la création de bureaux au niveau local et au niveau provincial. L'adoption d'une recommandation faite à la Commission de la capitale nationale il y a quelques années, et visant à l'appropriation d'un immeuble à Ottawa, pour servir de quartier général aux associations bénévoles nationales, permettrait d'avoir, dans un endroit parfaitement situé, une centrale du travail bénévole du genre que nous préconisons.

158. Dans les mémoires, on se plaint fréquemment de ce que la société ne rende pas assez hommage à la contribution des associations. Ces dernières ne réclament pas qu'on les félicite du bon travail qu'elles accomplissent, mais elles sont persuadées, pour la plupart, que ce manque de considération est un sérieux obstacle au recrutement de nouveaux membres.

159. Il est possible que l'on puisse en partie remédier à cette situation en faisant davantage de publicité autour des résultats obtenus par les associations, mais c'est là une responsabilité qui leur incombe. Cependant, elles pourraient peut-être envisager de s'associer afin d'entreprendre des campagnes de publicité collectives. Cela faciliterait les choses sur le plan financier et cela permettrait de faire impression sur le public.

160. Les mémoires insistent sur la nécessité de considérer le travail bénévole accompli par une femme comme de l'expérience qu'elle a acquise et dont elle peut se réclamer lorsqu'elle cherche un emploi. Nous appuyons cette recommandation, dans la mesure toutefois où l'expérience acquise dans le secteur bénévole coïncide avec celle que réclame l'emploi postulé.

161. En conséquence, **la Commission recommande que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux fassent rentrer dans les critères d'admission aux postes de la Fonction publique l'expérience acquise par les candidats dans le travail bénévole.** Nous estimons de plus que tous les employeurs auraient avantage à en faire autant.

162. Les pouvoirs publics, dans un pays aussi vaste que le Canada, auraient du mal à entretenir des rapports étroits avec la population dont les intérêts, la culture et les besoins varient énormément. Les citoyens cherchent à se créer un univers mieux à la mesure de la personne humaine, qui leur

permette de répondre à leurs propres besoins, de percevoir et de comprendre l'évolution sociale, de prendre part à l'administration du pays, et de s'acquitter de leurs obligations à l'endroit de la société. Les associations bénévoles ont permis à beaucoup de trouver cet univers, et elles continueront sans doute de le faire.

163. Si l'on considère les associations qui figurent dans le *Répertoire des organisations féminines nationales du Canada,* on se rend compte que rien ne permet de prédire la disparition des associations féminines. La différence entre le nombre des membres indiqués pour l'année 1961-1962 et le nombre de membres en 1967-1968 n'autorise aucune conclusion de ce genre[35]. Ainsi que nous l'avons fait remarquer dans le chapitre précédent du présent rapport, qui est consacré à la société, de nouveaux groupements féminins ont fait leur apparition ces dernières années. On parle beaucoup du Mouvement de libération des femmes, mouvement qui s'incarne dans des associations diverses.

164. L'augmentation des loisirs amènera probablement la création d'associations d'une nature différente. Il est déjà évident que la femme se tourne de plus en plus vers le travail bénévole parce qu'elle y trouve un stimulant, et l'occasion de mettre à profit des aptitudes et des connaissances jusque-là rarement utilisées. Il semble bien que c'en soit fini du temps où les bénévoles étaient prêtes à se charger des besognes ordinaires et à laisser les tâches plus passionnantes aux soins des spécialistes.

165. Les gouvernements devraient, dans l'avenir immédiat, étudier tous les services que peuvent rendre les femmes dans le secteur bénévole, à titre individuel aussi bien qu'en tant que membres d'un groupement. L'État a assumé, dans le domaine de la santé et du bien-être surtout, la responsabilité de programmes et de services qui étaient autrefois assurés par des bénévoles, et il semble n'envisager qu'à contre-cœur d'avoir encore recours à ces dernières. Mais aujourd'hui, où on met l'accent sur les programmes de développement des ressources humaines, et où l'aide sociale s'oriente vers la prévention, il est évident que les bénévoles sont tout indiquées non seulement pour travailler à ces programmes, mais pour en assurer la direction.

166. Nous estimons qu'il ne faut en rien diminuer l'autonomie du secteur bénévole. Toutefois, nous insistons pour que le gouvernement étudie les perspectives nouvelles dans lesquelles s'effectue de nos jours le travail des bénévoles, et assure ainsi une meilleure collaboration entre agences publiques et bénévoles. Cela permettra de contribuer au maximum aux programmes de développement des ressources humaines de la collectivité.

35 *Ibid.*

Récapitulation

167. Nous n'avons considéré, jusqu'à présent, que la situation des femmes qui travaillent dans des domaines bien déterminés de la production non lucrative des biens et des services. Mais quelle est la perspective d'ensemble? Si les femmes acceptent le fardeau de cette production non rémunérée, est-ce volontairement ou bien, par suite de pressions sociales, n'ont-elles guère d'autre choix? C'est là une question essentielle, car si l'on veut faire respecter les droits individuels de la femme, il faut qu'elle ait voix au chapitre quand il s'agit de déterminer le rôle qu'elle doit jouer dans la société.

168. L'opinion quasi universelle que les femmes mariées ont la responsabilité de leur foyer a des conséquences bien particulières dans le monde d'aujourd'hui. Il apparaît clairement qu'un grand nombre d'épouses se sentent déchirées entre deux tendances différentes. D'une part, la division traditionnelle du travail fait du foyer et de la famille la responsabilité première de la femme; d'autre part, on insiste un peu partout sur le besoin qu'a la société des services de femmes possédant justement les compétences que possèdent bien des maîtresses de maison. Accablée des conseils de spécialistes de toutes sortes, la mieux équilibrée des femmes en vient un jour ou l'autre à se demander si elle a choisi la bonne voie.

169. Nous avons évoqué plus haut l'état de dépendance matérielle dans laquelle se trouve la femme au foyer, et qui résulte de ce qu'elle produit biens et services sans rémunération. C'est probablement là la principale raison de la situation actuelle de la femme, et cela peut avoir une influence néfaste non seulement sur la mère de famille, mais sur ses filles, qui finissent par trouver normale cette situation de dépendance et ne voient aucune nécessité à se préparer à devenir un jour matériellement indépendantes. Qui plus est, cette situation matérielle qui semble être la norme pour les femmes a des répercussions sérieuses sur le sort de celles qui cherchent à y échapper en occupant un emploi rémunéré. Il y a encore, dans le monde des affaires, des employeurs qui s'imaginent que l'on n'a pas besoin de payer la femme mariée autant que l'homme, puisqu'elle a un mari pour subvenir à ses besoins.

170. L'une des caractéristiques les plus remarquables de la dépendance matérielle, c'est qu'elle tend à enlever à la femme le sentiment qu'elle est capable de prendre des décisions non seulement dans son foyer, mais aussi au dehors. Dans une société où revenu et prestige vont de pair, elle se trouve déjà en état d'infériorité. Si elle joue un rôle secondaire dans sa propre famille, elle mettra en doute ses qualités de chef dans les autres domaines où il lui faudra rivaliser avec les hommes. Et si les hommes sont seuls à administrer les finances familiales, ils auront du mal à reconnaître que la femme peut parfaitement administrer des fonds en dehors du foyer.

Partie C—Le travail rémunéré

171. Au Canada, plus de deux millions et demi de femmes occupent un emploi rémunéré. Ce chiffre représente en gros un tiers de la population active, et un tiers de la population féminine en âge de travailler.

172. Les femmes occupent des emplois qui rentrent en général dans un petit nombre de catégories, auxquelles on donne le nom de «métiers féminins», gagnent moins d'argent que les hommes et occupent rarement des postes de direction. Cette situation dure depuis si longtemps que la société en est venue à la trouver parfaitement normale. Et c'est là sans doute une des raisons du *statu quo,* tout autant que les arguments auxquels on a recours pour le défendre. A force de voir les femmes exercer des métiers mal rétribués, et les hommes occuper les postes importants, le directeur d'une entreprise a tendance à suivre la tradition quand il y a des postes à pourvoir, et la situation se perpétue indéfiniment.

173. Voilà plusieurs siècles que les Canadiennes, célibataires ou mariées, travaillent. Au temps de la Nouvelle-France, il y avait des femmes domestiques, ou vendeuses; certaines avaient même leur propre commerce, souvent prospère. A mesure que l'économie devenait surtout rurale dans cette partie du pays, beaucoup de ces emplois ont disparu, mais bon nombre de femmes ont continué à travailler comme vendeuses ou comme domestiques, tandis que d'autres se livraient à des activités lucratives chez elles.

174. Lorsque le Canada a commencé de s'urbaniser et de s'industrialiser, quelques femmes ont continué à gagner de l'argent en travaillant chez elles. Les fermières, par exemple, vendaient encore leurs produits laitiers ou ceux de leurs poulaillers. Et les citadines sont devenues couturières, blanchisseuses, ou ont pris des pensionnaires. Petit à petit, la fabrication en série, dans les usines, a fait baisser la demande pour les produits faits à la maison. En même temps, les femmes eurent plus de possibilités de travailler au dehors. L'industrie trouvait, parmi celles qui avaient besoin d'argent soit pour subvenir à leurs propres besoins, soit pour fournir un revenu d'appoint à leurs famille, une main-d'œuvre non spécialisée et peu coûteuse.

175. Bien qu'on ait peu de données sur les premiers emplois occupés par les femmes au Canada, il ne fait aucun doute que c'est dans la deuxième moitié du XIX^{e} siècle que l'influence croissante de l'industrialisation s'est fait sentir. Rien qu'entre 1860 et 1868, le nombre des emplois qui permettaient aux femmes de gagner leur vie avait doublé. En 1891, un hui-

tième de la main-d'œuvre était constitué par des femmes. Elles étaient surtout domestiques, couturières, institutrices, fermières, ouvrières en confection, vendeuses, femmes de charge, blanchisseuses et modistes[36].

176. Un texte qui date de 1890[37], nous apprend que les femmes mariées ne travaillaient pas en dehors du foyer, en général, si leur mari pouvait subvenir à leurs besoins. Quelques-unes travaillaient pourtant dans les fabriques de conserves en été; d'aures travaillaient toute l'année dans des blanchisseries ou dans des usines. Dans une des entreprises que cite ce rapport, la plupart des ouvrières étaient mariées.

177. C'est au cours de la seconde moitié du XIX[e] siècle que les femmes eurent accès pour la première fois aux professions libérales. Dans les années 60, la première femme médecin commença d'exercer au Canada. On trouva normal d'avoir de plus en plus recours à des institutrices, et les universités ouvrirent leurs portes aux femmes pour les préparer à d'autres professions.

178. Le XX[e] siècle a vu augmenter de façon prodigieuse les effectifs de la population active féminine [38]. En 1901, le pourcentage d'activité des femmes ne dépassait pas 16 pour cent. Tous les recensements postérieurs à cette date ont permis de constater une augmentation [39] de ce pourcentage, qu'on estime aujourd'hui dépasser 34 pour cent. La proportion des femmes dans la population active a également doublé: de une sur six en 1901, elle est passée à une sur trois aujourd'hui.

179. Au cours des dernières années, l'augmentation du pourcentage des femmes dans la population active s'est maintenue surtout à cause du grand nombre de femmes mariées qui travaillent. On est peu renseigné sur le nombre de femmes mariées qui occupaient un emploi rémunéré au début du siècle, mais le recensement de 1921 indique que le principal facteur d'augmentation de l'activité des femmes est l'arrivée relativement plus importante de celles ayant 35 ans ou plus sur le marché du travail. On peut dire sans crainte de se tromper que beaucoup de ces femmes étaient mariées. Depuis le recensement de 1941, nous avons bien plus de renseignements sur les femmes mariées qui font partie de la population active. Leur pourcentage d'activité est passé d'un peu moins de quatre pour cent en 1941 à plus de 22 pour cent en 1961 et à environ 30 pour cent aujourd'hui.

36 Ministère du Travail du Canada, *La femme canadienne au travail* (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1964), p. 1.

37 J. T. Scott, *The Condition of Female Labour in Ontario* (Toronto, Université de Toronto, 1892), p. 25.

38 Par «population active», il faut entendre les gens qui ont un emploi et ceux qui cherchent du travail.

39 Le pourcentage d'activité d'un segment de la population, quel qu'en soit l'âge ou le sexe, est la proportion de ce segment qui fait partie de la population active.

180. Les statistiques ne révèlent guère l'incidence de la crise des années 30 et des deux guerres mondiales sur le pourcentage d'activité des femmes, mais il est à peu près certain qu'on a apporté des restrictions à l'emploi de femmes mariées, du moins de celles qui n'avaient pas besoin de subvenir à leurs besoins, pendant la crise, et que les deux guerres ont mis de nombreux emplois à la portée des femmes. Au cours de la deuxième guerre mondiale, un grand nombre d'entreprises se sont assuré les services de mères de famille en leur offrant des horaires plus souples, du travail à temps partiel et en organisant des garderies pour les jeunes enfants.

181. La deuxième guerre mondiale constitue une étape importante pour les femmes qui travaillent, qu'elles soient célibataires ou mariées. Elles ont eu la possibilité de prouver plus que jamais auparavant qu'elles pouvaient exercer une plus grande variété de professions et assumer des responsabilités bien plus lourdes. Les femmes mariées se sont également rendu compte qu'elles pouvaient travailler sans pour cela négliger maison et enfants, même si leur mari n'était pas là pour les aider.

182. C'est l'état d'urgence de la nation qui a poussé beaucoup de femmes mariées à travailler, mais on n'a pas constaté de retour en masse au foyer après la guerre. Les démobilisés avaient légalement le droit de reprendre les emplois qu'ils occupaient avant la guerre et où des femmes avaient temporairement pris leur place, et certaines entreprises, y compris la fonction publique au niveau fédéral, ont posé des clauses restrictives à l'emploi des femmes, afin de permettre aux anciens combattants de retrouver leur situation. Mais au lendemain de la guerre, le pourcentage d'activité des femmes n'a pas beaucoup diminué: en 1956 on en était revenu à celui de 1947 et, en ce qui concerne les femmes mariées, il avait augmenté et était passé à 11 pour cent en 1951, soit plus du double de celui relevé dans les premières années de la guerre.

183. Il faut entendre par population active féminine les femmes qui occupent un emploi et celles qui cherchent du travail. Les femmes ont-elles en général réussi à trouver du travail?

184. Il est un point particulièrement frappant qui ressort de l'étude des taux de chômage au Canada dans les deux dernières décennies: le pourcentage de femmes en chômage a été, de façon constante, moins élevé que celui des hommes. En 1947, on estimait qu'il y avait 1.7 pour cent de femmes en chômage, et 2.9 d'hommes. En 1967 les pourcentages respectifs étaient de 3.0 pour cent et 4.6 pour cent. Au cours des années qui vont de 1947 à 1967, le pourcentage féminin est constamment inférieur à celui des hommes. On a constaté la plus grande différence en 1961: le taux de

chômage était de 3.6 pour les femmes et de 8.1 pour cent pour les hommes. La plus petite différence a été relevée en 1951: elle était de 0.7 pour cent [40]. Il semble donc que les femmes aient moins de mal que les hommes à trouver du travail.

185. Il n'en était pas de même aux États-Unis. Au cours de la même période, les Américaines ont en général connu un taux de chômage légèrement supérieur à celui des hommes. De 1947 à 1966, le taux de chômage féminin ne s'est trouvé inférieur au taux de chômage masculin qu'une seule fois, en 1947, et les deux n'ont coïncidé qu'en 1958. Au cours de la même période, le taux de chômage global était, au Canada, tantôt un peu plus élevé, tantôt un peu plus bas que celui des États-Unis, mais le pourcentage de Canadiennes en chômage a toujours été inférieur à celui des Américaines [41].

186. Cette différence dans le chômage chez les hommes et chez les femmes, au Canada, s'explique en partie par la façon dont sont réparties les femmes dans les divers emplois. Les économistes font une distinction entre deux types principaux d'entreprises: celles qui produisent des biens et celles qui produisent des services. Dans la première catégorie, on compte l'agriculture, la pêche, l'exploitation des forêts, des mines et des carrières, celle du pétrole, la transformation des produits bruts, le bâtiment, et enfin l'eau, le gaz et l'électricité. Dans le secteur tertiaire, il y a les transports, l'entreposage, les communications, le commerce, les finances, l'assurance et les transactions immobilières; les services de la collectivité, les loisirs, les petits commerces et les services personnels; l'administration publique et la défense du territoire.

187. Deux facteurs économiques ont toujours eu des répercussions importantes sur l'emploi des femmes[42]. Le premier, c'est que le taux d'accroissement de l'emploi a été plus rapide dans la plupart des entreprises productrices de services, si on compare avec l'accroissement plus lent et parfois même le déclin de l'emploi dans les entreprises productrices de biens. L'autre facteur, c'est que les femmes ont plus de possibilités de trouver des emplois dans le domaine des services que dans celui de la production des biens. En 1946, 59.3 pour cent de la population active était occupée à la production des biens de consommation, et 40.7 travaillait dans les entreprises qui fournissent des services. En 1966, ces pourcentages étaient devenus, respectivement,

40 Sylvia Ostry, *Unemployment in Canada*, Bureau fédéral de la statistique (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1968), tableau 2, p. 6 et Bureau fédéral de la statistique, *Special Labour Force Studies, n° 2* (1967), n° de catalogue 71-506.

41 Bureau fédéral de la statistique, *op. cit.*, voir note 40.

42 Conseil économique du Canada, *Cinquième exposé annuel—Défi posé par la croissance et le changement* (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1968), pp. 66 à 72.

44.0 pour cent et 56.0 pour cent. En 1969, les services employaient près de 60 pour cent de la main-d'œuvre en général et environ 80 pour cent de la main-d'œuvre féminine.

188. Il est un autre facteur qui a pu jouer dans le cas du chômage féminin relativement peu élevé. Pour être considéré chômeur, il faut réellement être à la recherche d'un emploi. Les femmes mariées arrivent souvent sur le marché du travail parce qu'on leur a offert un emploi qu'elles ne cherchaient pas, et il se peut qu'un grand nombre d'entre elles quittent les rangs de la main-d'œuvre quand elles ont achevé un travail donné.

189. Il est difficile de dire précisément pourquoi le taux de chômage féminin est moins élevé que le taux de chômage masculin, alors que ce n'est pas le cas aux États-Unis. Le Canada diffère ici d'un grand nombre de pays: il se peut que les femmes mariées canadiennes soient moins attirées par le travail au dehors que celles d'autres pays. Si c'est là la raison, il se peut fort bien que la différence entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes diminue dans l'avenir, car il semble bien que le nombre de femmes mariées qui font partie de la population active ne cesse de croître.

Dominantes de l'activité féminine

190. La présence des femmes sur le marché du travail est maintenant un fait établi[43]. La carrière de la plupart des femmes célibataires est semblable à celle des hommes, dans ses grandes lignes. La femme mariée, par contre, quitte les rangs de la main-d'œuvre, puis y revient. La proportion de femmes qui abandonnent définitivement le travail rémunéré pour s'occuper de leurs enfants diminue. De plus en plus elles arrivent sur le marché du travail soit de façon intermittente, entre les naissances des enfants, soit de façon permanente, lorsque le plus jeune fréquente l'école. En 1968, sur toutes les femmes mariées, (et il y en a un peu plus de 4.5 millions), 29.6 pour cent faisaient partie de la population active. Et, sur l'ensemble de la main-d'œuvre féminine, il y a 54.6 pour cent de femmes mariées[44].

191. Le cycle de travail typique de la femme mariée influe sur le pourcentage d'activité global des femmes. Les statistiques montrent que c'est dans le groupe d'âge de 20 à 24 ans qu'il y a le plus de femmes qui travaillent au dehors. La proportion diminue alors brusquement, parce que beaucoup de femmes abandonnent leur emploi pour se consacrer à leurs enfants, mais avant l'âge de 35 ans, elle augmente de nouveau pour atteindre un second

[43] Bureau fédéral de la statistique. *Special Labour Force Studies, Nos. 1, 2, and 5*, nos de catalogue 71-505, 506, 509 (Ottawa, 1966, 1967).

[44] Ministère du Travail du Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine. *Les femmes dans l'effectif ouvrier* (1969) p. 11. D'après la Division des enquêtes spéciales du Bureau fédéral de la statistique, tableaux spéciaux, moyennes annuelles de 12 mois, 1968.

sommet, un peu moins élevé que le premier, avec le groupe d'âge de 45 à 49 ans. La proportion de femmes âgées de plus de 50 ans et qui occupent un emploi diminue, graduellement d'abord, puis rapidement. Le pourcentage d'activité élevé et le retour au travail qui débute vers l'âge de trente-cinq ans sont des phénomènes typiquement urbains, ainsi qu'en témoigne le graphique 1.

192. La présence des femmes dans la population active dépend non seulement de leur âge, de leur lieu de résidence et des emplois qui s'offrent à elles, mais aussi de leur degré d'instruction, du nombre et de l'âge de leurs enfants, et du revenu de leur mari. Les femmes qui ont des enfants en bas âge ont moins tendance à travailler. Moins le revenu du mari est élevé, et plus fréquement la femme travaille, quel que soit l'âge des enfants, afin de fournir à la famille un revenu d'appoint essentiel. Plus l'instruction de la femme est poussée, plus il y a de chances qu'elle demeure dans les rangs de la main-d'œuvre ou y revienne rapidement. Cette tendance diminue en fonction de l'augmentation des revenus du mari.

193. Les femmes travaillent surtout dans le secteur tertiaire et dans les emplois de bureau. Le tableau 4 donne une idée de la répartition des travailleuses rémunérées par catégorie d'emploi. Le tableau 5 donne leur répartition approximative selon le type d'entreprise.

Tableau 4. Répartition approximative des salariées selon la catégorie d'entreprise, au Canada, pour l'année 1969

Entreprises*	Nombre	Pourcentage
	(en milliers)	
Toutes les entreprises	2,297	100.0
Industries de transformation	405	17.6
Transports, communications, eau, gaz et électricité	107	4.7
Commerce	393	17.1
Finances, assurance, transactions immobilières	168	7.3
Services de la collectivité, commerces et services personnels	1,062	46.2
Administration publique	121	5.3
Divers**	45	2.0

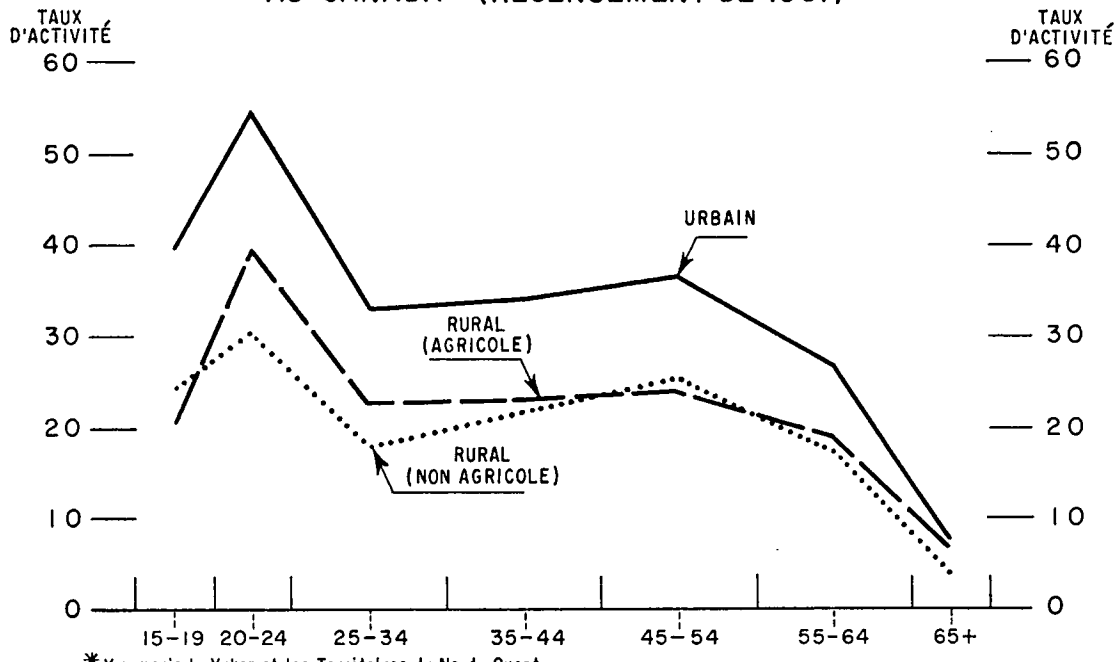
*Classification industrielle de 1960.

**Les entreprises qui emploient moins de 10,000 femmes ne sont pas incluses.

SOURCES: Bureau fédéral de la statistique, Division des enquêtes spéciales, *Labour Force Special Tables*, moyennes de 12 mois, 1969, tableau 3c.

GRAPHIQUE – I

COURBE DE POURCENTAGE D'ACTIVITÉ FÉMININE, SELON L'HABITAT, AU CANADA* (RECENSEMENT DE 1961)



*Y compris le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest.

Sources: Bureau fédéral de la statistique, Recensement du Canada 1961, La main-d'oeuvre canadienne, no. de catalogue 99-522 (Ottawa, 1967), Tableau XV, pp. 12-32.

Sylvia Ostry, The Female Worker in Canada, Bureau fédéral de la statistique (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1968) Graphique 3A, p. 13. Les données se rapportant à ce graphique se trouvent à l'appendice, tableau A-I.

Tableau 5. Répartition approximative de l'ensemble de la population active et des femmes salariées, dans certaines professions et pourcentage de femmes dans chaque profession, au Canada, pour 1969

Emploi*	Nombre total de salariés	Femmes salariées		Pourcentage de la main-d'œuvre qui était du sexe féminin
		Nombre	Pourcentage	
	(en milliers)	(en milliers)		
Tous les emplois	6,720	2,297	100.0%	34.2%
Gestion	466	53	2.3	11.4
Professions libérales et techniques	970	423	18.4	43.6
Emplois de bureau	1,129	782	34.0	69.2
Ventes	496	183	8.0	36.9
Services et loisirs	866	510	22.2	58.9
Communications	62	33	1.7	53.2
Métiers manuels, production et autres emplois similaires	1,887	275	12.0	14.6
Manœuvres et ouvriers non qualifiés	315	20	.8	6.4

*Classification des emplois du recensement de 1961.
N'y figurent pas:
—les emplois ou l'on trouve moins de 10,000 femmes
—les agriculteurs et les travailleurs agricoles
—les manœuvres et les ouvriers non qualifiés dans les domaines de l'agriculture, de la pêche et de l'exploitation des forêts et des mines.

SOURCES: Bureau fédéral de la statistique, Division des enquêtes spéciales, *Labour Force Special Tables*, moyennes de 12 mois, 1969, tableau 3c.

194. Ainsi qu'on peut en juger par le tableau 5, il se trouvait plus de femmes dans les emplois de bureau que dans toute autre catégorie d'emploi. Le domaine des services et des loisirs vient en second, suivi par les professions libérales et techniques. Plus des deux tiers de la population active féminine se trouve répartie dans ces trois catégories.

195. Les femmes constituent la majorité des employés de bureau, du personnel des services et des loisirs, mais représentent moins de la moitié des membres des professions libérales et techniques. Bien qu'il n'y ait que 1.7 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre féminine dans les communications, ce pourcentage représente un peu plus de la moitié de toute la main-d'œuvre dans ce domaine. En ce qui concerne la gestion, les femmes n'ont guère eu de succès. Seulement 2.3 pour cent de l'ensemble de la population active féminine occupe des postes de direction, et cela ne représente environ qu'un neuvième des emplois.

196. Voilà la situation de l'emploi dans ses grandes lignes. Mais, à l'intérieur de ces groupes de professions, il y a des variations dans les emplois eux-mêmes. Certains des emplois sont exercés presque uniquement par des femmes, tandis que d'autres, la majorité, sont à peu près réservés aux hommes.

197. Cette ségrégation de l'emploi selon le sexe, qui n'est pas nouvelle, tant s'en faut, a amené les gens à considérer les métiers comme étant soit «traditionnellement destinés aux hommes» ou «traditionnellement destinés aux femmes». Au Canada, les emplois traditionnellement réservés aux femmes sont ceux de secrétaire, sténographe, dactylographe, téléphoniste, femme de charge, domestique, serveuse et coiffeuse. Ce sont également des femmes qui enseignent les enfants, qui soignent les malades, qui se spécialisent en diététique et en sciences ménagères. On a longtemps considéré les fonctions de bibliothécaire et de travailleuse sociale comme du ressort des femmes mais, de nos jours, de plus en plus d'hommes les assument.

198. Les métiers que la tradition réserve aux hommes sont, d'autre part, innombrables: depuis ceux de facteur, de mécanicien, de chauffeur de locomotive et de chauffeur d'autobus jusqu'aux professions libérales de médecin, dentiste, architecte, ingénieur, sans compter le domaine juridique, qui sont en général considérés comme appartenant traditionnellement aux hommes.

199. Le niveau d'instruction varie entre les hommes et les femmes dans la population active. Un nombre un peu plus élevé de filles que de garçons terminent leurs études secondaires et, par conséquent, les femmes sont plus instruites que les hommes. Cependant, comme moins de femmes possèdent un diplôme universitaire, le niveau d'instruction des femmes n'est pas forcément plus élevé que celui des hommes dans tous les emplois. Le tableau 6 donne le niveau d'instruction approximatif de la population active, selon le sexe et selon la catégorie d'emploi, pour l'année 1967.

200. Depuis la publication des dernières statistiques sur le niveau d'instruction par catégorie d'emploi, en 1967, il semble que la différence entre le nombre de filles et de garçons qui terminent leurs études secondaires diminue rapidement et qu'elle finira sans doute par disparaître.

201. Les salaires des femmes ne reflètent pas le fait qu'elles sont plus instruites que les hommes. Le graphique 2 illustre la moyenne des salaires des travailleurs à temps complet, selon le sexe, dans des catégories d'emploi déterminées pour l'année 1965, dernière année pour laquelle on ait des statistiques, et le tableau 7 donne la répartition approximative en pourcentage, des hommes et des femmes par catégorie de revenu et par emploi principal pour l'année 1965. Dans chaque catégorie d'emploi, le salaire moyen des

Tableau 6. Répartition approximative en pourcentage des salariés, hommes et femmes, selon le niveau d'instruction et selon la catégorie d'emploi, au Canada, pour l'année 1967

Catégorie d'emploi	Hommes			Femmes		
	Élémentaire[1]	Secondaire	Universitaire	Élémentaire[1]	Secondaire	Universitaire
Tous les emplois	37.7%	50.8%	11.5%	23.9%	64.8%	11.3%
Gestion	20.3	59.8	19.9	23.9	68.0	*
Professions libérales et techniques	3.1	35.5	61.4	*	52.0	45.8
Emplois de bureau	17.1	73.4	9.5	6.9	87.1	6.0
Ventes	16.9	71.9	11.2	25.3	71.2	*
Services	42.2	54.2	3.6	45.0	52.6	2.4
Transports et communications	49.6	48.6	*	*	87.5	*
Métiers manuels, production et emplois similaires pour manœuvres et ouvriers non qualifiés[2]	48.1	49.3	2.6	55.2	44.3	*
Industries primaires	62.7	34.7	2.5	54.4	44.1	*

[1]Y compris les non-scolarisés.
[2]Les manœuvres ne rentrent dans aucune autre catégorie.
*Les évaluations basées sur moins de 10,000 salariés ne sont pas incluses.

SOURCES: Bureau fédéral de la statistique. Division des enquêtes spéciales, *Labour Force Survey* (inédit, mars 1969).

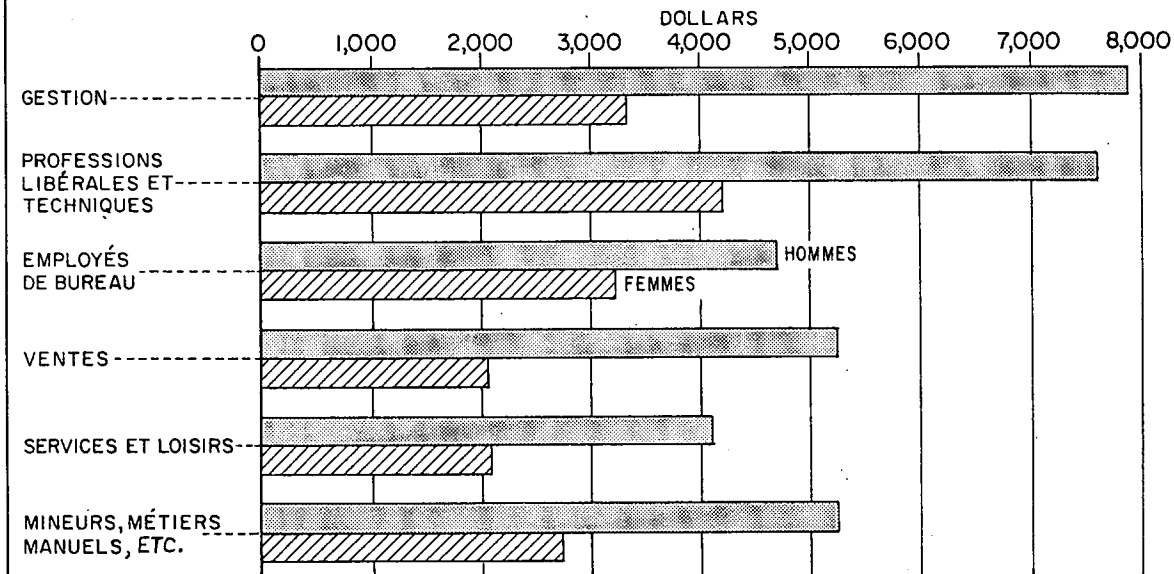
hommes est considérablement plus élevé que celui des femmes. Dans certains cas, il représente plus du double. Une partie de cette différence peut s'expliquer par le fait que les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. Même parmi celles qui travaillent toute l'année, il y a sans doute plus de femmes que d'hommes qui ne font pas des journées complètes et qui ne reçoivent pas un salaire complet.

202. Aujourd'hui, les syndicats s'occupent des salaires des travailleurs et des conditions de travail. En 1967[45], 400,258 femmes seulement, soit 17 pour cent de la population active féminine, appartenaient à des syndicats. De ces femmes, 39.6 pour cent appartenaient à 25 organismes dont les membres sont surtout des femmes. Sur les 19.6 pour cent de tous les syndiqués qui sont des femmes, 6.5 pour cent se trouvaient en Ontario, 8.0 pour cent dans le Québec, 2.1 pour cent en Colombie-Britannique, et 3.0 pour cent dans les autres provinces. La répartition géographique des syndiquées reflète la répartition géographique de l'industrie au Canada: l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique sont les plus industrialisées des provinces.

[45] Ministère de l'Industrie et du Commerce, *Rapport annuel du ministre de l'Industrie et du Commerce présenté sous l'empire de la loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers* (1967) Partie II (Ottawa, Bureau fédéral de la statistique, 1969) pp. 62-69.

GRAPHIQUE—2

MOYENNE DE LA RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS* À PLEIN TEMPS,*** SELON LE SEXE ET SELON CERTAINES CATÉGORIES D'EMPLOI,** AU CANADA EN 1965



* La classification de la main-d'oeuvre a été établie selon l'emploi occupé au moment de l'enquête: les individus qui ne faisaient pas partie de la population active à ce moment-là ne sont pas compris.

** On n'a pas fait rentrer dans les chiffres les femmes qui travaillent dans les transports et communications, ni les fermiers, bûcherons, pêcheurs et manoeuvres, leur nombre étant insuffisant pour une évaluation sérieuse.

*** Salariés qui ont indiqué qu'ils avaient travaillé de 50 à 52 semaines.

Sources: Bureau fédéral de la statistique, Income Distribution by Size in Canada 1965 (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1968), extrait du tableau 31, p. 44.

Tableau 7. Répartition approximative en pourcentage de la population active* selon le sexe, selon la catégorie de revenus et salaire moyen pour certains emplois**, au Canada, en 1965

Catégorie de revenus	Gestion		Prof. libérales et techniques		Employés de bureau		Ventes		Services et loisirs		Mineurs, métiers manuels, etc.	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Moins de $1,000....	1.2	13.8	1.8	10.9	4.4	15.0	10.2	34.1	11.0	46.6	2.9	23.2
$1,000 à $1,999.....	2.0	14.2	2.4	10.6	5.7	15.1	8.9	31.0	10.0	22.7	5.0	25.6
$2,000 à $2,999.....	4.8	21.5	4.6	13.8	12.7	24.7	8.8	22.3	16.0	21.0	8.5	27.9
$3,000 à $3,999.....	8.1	15.9	8.9	21.9	15.1	28.2	15.2	10.8	20.5	7.7	14.4	15.6
$4,000 à $4,999.....	11.8	18.3	11.1	18.4	22.7	12.5	13.5	0.6	17.9	1.3	21.0	4.8
$5,000 à $5,999.....	14.1	9.4	14.1	12.8	20.5	3.1	13.1	1.0	11.4	0.7	20.5	2.6
$6,000 à $9,999.....	35.6	7.0	39.5	10.9	18.6	1.4	24.4	—	12.7	—	26.2	0.3
plus de $10,000.....	22.6	—	17.5	0.7	0.7	0.1	5.9	—	0.6	—	1.5	—
Total.....	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Moyenne des salaires.....	$7,501	$2,987	$7,133	$3,549	$4,255	$2,617	$4,682	$1,477	$3,462	$1,278	$4,682	$2,027
Moyenne des salariés travaillant toute l'année***....	$7,920	$3,351	$7,602	$4,226	$4,713	$3,263	$5,287	$2,077	$4,120	$2,099	$5,290	$2,756

*La classification de la main-d'œuvre a été établie selon l'emploi occupé au moment de l'enquête: les individus qui ne faisaient pas partie de la population active à ce moment-là ne sont pas compris.

**On n'a pas fait rentrer dans les chiffres les femmes qui travaillent dans les transports et communications, ni les fermiers, bûcherons, pêcheurs et manœuvres, leur nombre étant insuffisant pour une évaluation sérieuse.

***Salariés qui ont indiqué qu'ils avaient travaillé de 50 à 52 semaines.

SOURCES: Bureau fédéral de la statistique, *Income Distribution by Size in Canada 1965* (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1968), extrait du tableau 31, p. 44.

203. Les syndicats qui comptaient au moins 10,000 femmes parmi leurs membres étaient[46]:

Corporation des enseignants du Québec	41,553
Syndicat canadien de la Fonction publique	33,962
Fédération nationale des services	27,586
Alliance de la Fonction publique du Canada	27,382
Union internationale du vêtement pour dames	18,125
Union internationale des travailleurs du service d'immeubles	14,790
Association des gardes-malades licenciées de la Colombie britannique	10,944
Confédération des syndicats nationaux	10,557
Les travailleurs unis du vêtement d'Amérique	10,368

204. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les femmes syndiquées sont représentées dans les principales entreprises:

Tableau 8. Répartition des femmes salariées et des femmes syndiquées dans certaines entreprises et pourcentage des syndiquées au Canada, en 1967

Entreprise	Salariées	Syndiquées	
		Nombre	Pourcentage de l'ensemble de la main-d'œuvre féminine
	(en milliers)	(en milliers)	
Industries de transformation	394	125	31.7
Commerce	407	33	8.1
Services	1,048	138	13.2
Transports, eau, gaz, électricité	88	36	40.7
Administration publique	106	65	61.3

SOURCES: Relevé dans *Rapport annuel du ministre de l'Industrie et du Commerce présenté sous l'empire de la loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers* (1967) Partie II (Ottawa, Bureau fédéral de la statistique, 1969), tableau 28a, Bureau fédéral de la statistique, Division des enquêtes spéciales, *Labour Force Special Tables*, moyennes de 12 mois, 1967, tableau 3c.

205. Bien qu'un certain nombre de femmes aient occupé des postes de direction ou des fonctions importantes dans les syndicats, la proportion des femmes élues aux bureaux de ces organismes est loin de représenter celle des femmes syndiquées. Et la proportion de femmes qui font partie des comités de négociation est très inférieure à celle des hommes.

[46] Ibid., p. 63.

206. Deux enquêtes entreprises sous les auspices de la Commission indiquent que les hommes membres de syndicats ouvriers ont une attitude ambivalente à l'égard des femmes qui travaillent. D'une part, ils ont tendance à adopter l'attitude traditionnelle: les femmes ont besoin de protection, et leur place est au foyer. D'autre part, ils reconnaissent que les femmes syndiquées ont les mêmes droits que les hommes. Heureusement il semble que petit à petit on comprenne mieux que la femme qui décide de travailler doit avoir les mêmes droits que les hommes à tous les points de vue. Au cours d'une de ces enquêtes, 46.7 pour cent des syndiqués de l'échantillon ont exprimé l'opinion que les organisations ouvrières ne s'étaient pas assez souciées de l'avenir des femmes qui travaillent. Vingt-neuf pour cent ont dit que le mouvement avait fait ce qu'il devait, et 16.3 pour cent n'avaient pas d'opinion sur le sujet.

207. La Commission a reçu le 24 septembre 1969 des renseignements sur les dispositions concernant l'égalité des salaires contenues dans les conventions collectives et émanant du ministère du Travail du Canada, par l'intermédiaire du Bureau de la main-d'œuvre féminine. La Division des négociations collectives de ce ministère estimait que de trois à cinq pour cent des 500 conventions collectives en vigueur en septembre 1969 dans des entreprises (à l'exception du bâtiment) qui employaient plus de 500 ouvriers, ont une clause stipulant la parité des salaires des hommes et des femmes.

208. Nous venons de mettre sous forme de statistiques la situation actuelle de la femme au sein de la population active. Mais cela ne nous apprend pas grand-chose sur les droits de la femme et nous ne savons pas si autant de possibilités lui sont offertes qu'à l'homme. Nous avons puisé à plusieurs sources pour nous renseigner sur ce point. Mémoires, audiences, recherche, et opinions individuelles des femmes, tout cela nous a aidés. Nous avons fait une étude rapide de 36 entreprises du secteur public et du secteur privé. Nous avons examiné le cas de la Fonction publique fédérale, de certaines sociétés et agences de la Couronne, ainsi que la situation du personnel du Sénat et de la Chambre des communes, de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées. A notre demande, on a effectué des enquêtes sur la situation des femmes dans les banques et dans les grands magasins. Finalement, nous avons étudié quelques autres secteurs de la main-d'œuvre.

209. Ces travaux nous ont permis de nous renseigner et de voir si les droits de la femme, en tant que personne humaine, étaient respectés dans le domaine du salaire, des avantages sociaux et des conditions de travail. Nous avons étudié les occasions offertes aux femmes d'occuper des emplois et d'y obtenir de l'avancement, et nous avons cherché les moyens de mieux utiliser leurs connaissances et leurs aptitudes.

210. Notre étude est basée sur la conviction que la femme peut avoir les mêmes sujets d'intérêts, les mêmes aptitudes et la même compétence que les hommes. Il n'y a aucune raison de penser que l'intelligence diffère selon le sexe. Même si quelques sujets d'intérêt sont plus typiquement masculins, et même si certaines aptitudes se rencontrent plus fréquemment tantôt chez les femmes et tantôt chez les hommes, il n'y a aucun domaine qui soit virtuellement l'apanage d'un seul sexe.

211. Nous sommes également partis du principe essentiel que les femmes mariées devraient être libres de décider si elles vont travailler au dehors ou si elles resteront au foyer. Nous avons élaboré des recommandations qui faciliteront à la femme son arrivée sur le marché du travail, parce que nous voulons faire en sorte qu'elle puisse vraiment choisir.

212. Il nous faut encore insister sur un autre point. Un certain nombre de nos recommandations ont trait à la loi sur le salaire minimum, et nous nous rendons compte que certaines de ces recommandations pourraient être préjudiciables à l'emploi des femmes, du moins à court terme. Il est également possible, quoique improbable, que dans certaines zones marginales, l'augmentation du salaire minimum des femmes, destinée à l'aligner sur celui des hommes, puisse avoir pour résultat la fermeture de certaines usines, et le chômage de quelques-uns. Nous reconnaissons que la mise en vigueur de la loi sur la parité des salaires risque d'amener certains employeurs à manifester une préférence pour des employés du sexe masculin. Mais nous avons voulu avant tout mettre en lumière toutes les inégalités et formes de discrimination qui pourraient être dues à la différence de sexe.

Rémunération

213. Depuis bien longtemps, chaque fois que l'on étudie la façon différente dont sont traités les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, on en vient immanquablement à considérer le problème de la rémunération. Avant la dernière guerre, la question était en général de savoir si oui ou non il convenait d'établir des échelles de salaires différentes pour les hommes et pour les femmes. Aujourd'hui, la question est de savoir si ces échelles existent [47]. La reconnaissance, sur le plan international,

[47] En réalité, il y a encore des gens qui s'imaginent qu'il devrait y avoir des salaires différents pour les deux sexes. Dans une décision rendue en 1968 à l'occasion de la plainte d'une femme policier qui réclamait la parité des salaires avec ses collègues masculins, un juge de la Haute Cour de l'Ontario a déclaré qu'«il n'y avait pas de discrimination dans le paiement d'un traitement moins élevé à une femme qu'à un homme, car cette différence était justifiée par toutes les règles de l'économie, de la civilisation, de la vie familiale et du bon sens.» *Beckett v. City of Sault Ste Marie Police Commissioners et al. (67 Dominion Law Reports 2nd ed., 1968), p. 294.*

fédéral et provincial, du principe de la parité des salaires a en grande partie réglé le vieux problème. Mais ce que ces juridictions ont négligé de faire, c'est de veiller à l'application universelle de ce principe.

214. Sur le plan juridique, l'après-guerre a été une période d'importance capitale pour la femme qui travaille. Depuis son arrivée sur le marché du travail, la situation de la femme était demeurée inférieure à celle de l'homme. Cela se traduisait par son absence des postes de direction et par l'habitude assez répandue de la payer moins que les hommes. Les protestations des femmes, à titre individuel ou collectif, n'avaient pas réussi à redresser ces injustices.

215. La fondation des Nations Unies en 1945 et le souci qu'a tout de suite eu cet organisme de défendre les droits de l'homme et les libertés fondamentales, ont incité les gouvernements à agir dans ce domaine. Avec l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme, en 1948, le droit de la femme à un salaire égal et à des conditions de travail similaires est devenu un principe canadien. L'article 23 de la déclaration proclame que: «(1) Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. (2) Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.»*

216. Il existe d'autres dispositions qui concernent plus particulièrement les droits de la femme dans le domaine du travail. En 1967, l'assemblée générale des Nations Unies a adopté à l'unanimité la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. L'article 10(1) de la déclaration précise que les femmes ont: «(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 de la même façon pour un travail d'égale valeur.»*

217. Le Canada a également ratifié la Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, Convention 111 de l'Organisation internationale du travail. Ce faisant, le Canada a accepté de «formuler et appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et usages nationaux, l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin de supprimer toute discrimination en cette matière.»*

218. Le Canada n'a toutefois pas ratifié la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail, convention concernant l'égalité de la rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. C'est à notre avis une mesure que devrait prendre le Canada. En conséquence, **la Commission recommande l'organisation d'une conférence fédérale-provinciale qui examine la législation du travail concernant les femmes canadiennes, afin de préparer la ratification par le Canada de la Convention de l'Organisation internationale du travail relative à l'égalité de la rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (convention 100).**

(a) Parité des salaires

219. Au Canada même, les lois concernant la parité des salaires, lorsqu'il s'agit d'un travail de valeur égale, ont commencé de figurer dans les recueils de lois fédéral et provinciaux. C'est l'Ontario qui a montré la voie lorsqu'il a adopté en 1951 le *Female Employees Fair Remuneration Act,* qui a été depuis remplacé par d'autres lois. D'autres provinces ont adopté des lois similaires, et certaines ont attendu jusqu'à 1969 pour le faire. En 1956, le gouvernement fédéral a adopté la loi sur l'égalité de salaire pour les femmes, qui concerne les employeurs et les employés qui travaillent dans des entreprises dépendant du gouvernement ainsi que les sociétés de la Couronne.

220. Toutes les provinces, ainsi que le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont maintenant des lois contre la discrimination[48]. Dans certains cas, les dispositions précises qui interdisent la rémunération sur des bases différentes selon le sexe rentrent dans des lois qui concernent également d'autres sujets. Dans d'autres cas, la parité des salaires fait l'objet d'une loi à elle toute seule. La loi du Québec ne traite pas spécifiquement de la parité des salaires, mais elle interdit la discrimination basée sur le sexe dans l'emploi. Ainsi que l'indique le tableau 9, en gros, les dispositions concernant la parité des salaires au Canada sont loin d'être uniformes.

221. Seul le territoire du Yukon n'a ni lois interdisant spécifiquement la rémunération sur une base différente selon le sexe, ni lois concernant la discrimination dans l'emploi en raison du sexe. En conséquence, **la Commission recommande que le Conseil territorial du Yukon adopte des lois interdisant les différences de salaires basées sur le sexe.**

---

48 Depuis avril 1970, le Code des droits de l'homme de Terre-Neuve a été adopté, mais n'a pas pris force de loi.

222. Le gouvernement fédéral n'est pas exempt de tout blâme dans ce domaine. La loi fédérale de l'égalité de salaire pour les femmes s'applique aux sociétés de la Couronne, mais pas à toutes les agences du gouvernement. Elle ne s'applique pas à la Fonction publique, ni au personnel du Sénat et de la Chambre des communes. Un grand nombre de femmes sont employées par le gouvernement, dont le salaire n'est pas protégé par la loi contre la discrimination fondée sur le sexe de l'employée.

223. Cela n'est peut-être pas aussi grave que cela en a l'air. «A travail égal, salaire égal», est depuis longtemps un des grands principes adoptés par le gouvernement: à l'exception d'une ou deux mesures discutables qui ont des répercussions sur les traitements et dont nous parlerons dans la section du présent rapport qui est consacrée à la Fonction publique, nous n'avons nulle part trouvé de salaires différents pour les hommes et pour les femmes parmi les fonctionnaires. Et nous nous sommes rendu compte que le principe de la parité des salaires est mentionné dans un bon nombre de conventions collectives. Toutefois le sujet est trop important pour qu'on en fasse une question de décision administrative ou de négociation syndicale.

224. Il serait peut-être incongru de passer des lois qui forceraient un ministre de la Couronne à émettre une injonction à l'endroit d'un autre ministre. Cela pourrait cependant arriver si l'on appliquait les dispositions actuelles de la loi sur l'égalité des salaires pour les femmes à la Fonction publique, et que le ministre du Travail s'aperçoive que la loi n'est pas respectée dans un autre ministère. Peut-être est-ce pour cela que le Code canadien du travail (normes) et le Code canadien du travail (sécurité) ne régissent pas la Fonction publique. Mais le gouvernement a précisé devant le Parlement que les dispositions des deux codes seraient respectées par principe, et on a mis sur pied les services administratifs voulus afin de s'assurer que les dispositions du Code canadien du travail (sécurité) sont bien en vigueur.

225. En ce qui concerne la loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, on a traité le problème différemment. Cette loi permet les négociations collectives dans la Fonction publique et la création d'un conseil d'administration des relations du travail dans la Fonction publique chargé de faire respecter la loi. Ce conseil n'a pas l'autorité voulue pour forcer un ministre à obéir à une injonction émise par le conseil pour remédier à une situation défectueuse, mais, si l'injonction n'est pas respectée, le Parlement doit en être informé par le ministre compétent.

226. En dépit des difficultés qui surgissent lorsqu'il faut faire respecter des lois de ce genre dans la Fonction publique, nous estimons que le gouvernement du Canada est tout aussi responsable que tout employeur du secteur

Tableau 9. Résumé de quelques dispositions relatives à la législation sur la parité des salaires au Canada

Loi	Preuve à fournir	Sont exclus de la loi	Recours en justice provenant de	Amende maximum		Protection de l'emploi	Compensation des pertes subies
				Particuliers	Autres		
Fédérale: loi sur l'égalité de salaire pour les femmes, 1956	Même employeur et travail identique ou presque identique.	les employeurs et les employés qui n'ont pas de liens avec le gouvernement fédéral dans l'accomplissement de leur travail et les employés qui ne travaillent pas pour une société constituée pour exécuter des travaux sous les auspices du gouvernement du Canada.	l'employé lésé	$100	$500 (sociétés)	oui	oui
Colombie britannique: *Human Rights Act*, 1969, *Pay Discriminations Sec. 4.*	Même entreprise et travail identique ou presque identique.	les employés de maison	non spécifié	non spécifié		oui	oui
Alberta: *Labour Act*, 1955, *Equal Pay Part VI*	Même employeur et travail identique ou presque identique.	les employés de maison, les manœuvres, les agents de police municipaux.	l'employé lésé (peut garder l'anonymat)	$100	$500 (sociétés)	oui	oui

Saskatchewan: *Labour Standards Act, Equal Pay*, Part V, 1969.	Même entreprise et travail d'un genre comparable.	les directeurs; les employés d'une entreprise où tout le personnel fait partie de la famille; les employés des entreprises agricoles, d'élevage et de culture maraîchère.	l'employé lésé	$100 $200	$100 à la 1re infraction $200 lors des infractions suivantes	oui	oui
Manitoba: *Equal Pay Act* de 1956.	Même établissement et travail identique ou presque identique.	les entrepreneurs indépendants.	l'employé lésé	$100	$500 (sociétés et syndicats)	oui	oui
Ontario: *Employment Standards Act*, 1968, *Equal Pay Part V*	Travail identique exigeant la même compétence, la même somme d'efforts et imposant les mêmes responsabilités, effectué dans le même établissement dans les mêmes conditions de travail.	personne	le directeur du bureau des normes du travail; l'employé lésé.	$1,000	$1,000	oui	oui
Québec: loi sur la discrimination dans le travail de 1964	Discrimination dans le travail basée sur le sexe	employeurs qui ont moins de cinq employés; directeur et contremaîtres; superviseurs; membres du conseil d'administration ou de la direction; représentant patronal aux relations ouvrières; gens de maison.	l'employé lésé	$100	$1,000 (association patronale et association ouvrière)	non	non

Tableau 9. Résumé de quelques dispositions relatives à la législation sur la parité des salaires au Canada—*fin*

Loi	Preuve à fournir	Sont exclus de la loi	Recours en justice provenant de	Amende maximum		Protection de l'emploi	Compensation des pertes subies
				Particuliers	Autres		
Nouveau-Brunswick: *Female Employees Fair Remuneration Act* de 1961	Travail identique effectué dans le même établissement.	personne	l'employé lésé	$100	$100	non	non
Nouvelle-Écosse: *Equal Pay Act* de 1969	Travail presque identique effectué dans le même établissement.	personne	l'employé lésé ou le directeur (ministère du travail)	$500	$500	oui	oui
Île du Prince-Édouard: *Human Rights Code* de 1968	Travail presque identique effectué dans le même établissement.	personne	l'employé lésé	$100	$500 (sociétés, syndicats, associations patronales, bureaux de placement)	oui	non
Terre-Neuve*: *Human Rights Code* de 1969, *Equal Pay Sec. 10*	Travail identique effectué dans le même établissement.	personne	l'employé lésé	$100	$500 (syndicats, associations patronales, bureaux de placement)	oui	oui
Territoires du Nord-Ouest**: *Fair Practices Ordinance* de 1966	Travail identique effectué dans le même établissement.	gens de maison; tout employeur qui a moins de cinq employés; organismes sans but lucratif.	l'employé lésé	$100	$500 (sociétés, syndicats, associations patronales, bureaux de placement)	oui	oui

*Le Code des droits de l'homme de Terre-Neuve a été adopté par le parlement provincial mais n'avait pas encore pris force de loi en avril 1970.
**La loi du Yukon *Fair Practices Ordinance* n'interdit pas la discrimination basée sur le sexe et ne prescrit pas la parité des salaires.

privé de l'application de la loi sur la parité des salaires. Nous estimons donc que la loi sur l'égalité des salaires pour les femmes, avec les dispositions nécessaires pour qu'elle puisse régir les fonctionnaires qui travaillent pour le gouvernement fédéral, doit être amendée de façon à s'appliquer à tous les employés, sans exception, du gouvernement fédéral. En conséquence, **la Commission recommande l'amendement de la loi [fédérale] sur l'égalité de salaire pour les femmes, afin qu'elle puisse s'appliquer à tous les employés du gouvernement du Canada.**

227. En dépit du fait que la plupart des salariés canadiens sont protégés par des lois qui interdisent les différences de rémunération basées sur le sexe de l'employé, certains des mémoires soumis à la Commission citent des exemples de salaires différents accordés à des hommes et à des femmes. Chaque fois, on a pu voir très clairement comment des employeurs et des syndicats arrivent à éluder sinon la lettre, du moins l'esprit de la loi. On nous a indiqué, par exemple, qu'il existait des salaires différents selon le sexe dans certaines entreprises d'électricité, dans le domaine de l'automobile ainsi que dans des imprimeries[49]. Nous avons trouvé, dans certains mémoires, mention de salaires différents dans d'autres catégories d'emplois. Il était difficile de trouver une raison qui justifie ces différences. Nous n'avons pas pu comprendre, par exemple, pourquoi une ouvrière qui a de l'expérience et qui travaille dans une conserverie de poissons gagne $2.15 de l'heure, alors que l'homme qui a la même expérience et qui fait le même travail est payé $2.83 de l'heure. Il nous paraît encore plus surprenant qu'un ouvrier sans expérience, dans la même entreprise, reçoive un salaire horaire de $2.37[50].

228. Le meilleur exemple de controverse soulevée par le fait de savoir si deux emplois sont assez semblables pour que s'y applique la loi sur la parité des salaires nous est sans doute fourni par le cas des aides-infirmières et des infirmiers. Dans les hôpitaux, les aides-infirmières s'occupent des femmes et les infirmiers des hommes. Dans la plupart des provinces, on exige des aides-infirmières qu'elles aient au moins fait leur dixième année d'école ou qu'elles aient une instruction comparable, et il leur faut obtenir une licence provinciale ou un certificat, qui leur est accordé après un cours qui dure environ 10 mois. Les infirmiers, d'autre part, n'ont pas besoin d'avoir un minimum d'éducation, et ils reçoivent leur formation tout en travaillant. Et pourtant, on a cité à la Commission de nombreux cas où ils reçoivent des salaires plus élevés que les aides-infirmières.

229. Nous avons trouvé de nombreux exemples de la façon dont les employeurs cherchent à introduire quelques différences entre les fonctions

[49] Mémoire nº 99.
[50] Mémoire nº 184.

des hommes et celles des femmes, afin de pouvoir légalement payer des salaires différents. On a parfois recours, pour ce faire, à l'obligation de soulever des poids lourds. Nous avons également entendu dire que les lois sur la protection du travailleur servent parfois de prétexte au paiement de salaires différents. La citation suivante, puisée dans un mémoire émanant d'un syndicat, est une bonne illustration de ce genre de manœuvres[51]: «Nous pouvons encore citer un autre cas où hommes et femmes font exactement le même travail de rebobinage; mais les femmes sont payées 11 pour cent de moins que les hommes. Leurs attributions sont les mêmes, mais les femmes ne peuvent faire partie que de deux équipes, puisque la loi interdit le travail féminin de minuit à cinq heures du matin. On considère que l'obligation, pour les hommes, de travailler la nuit, constitue une différence suffisante dans les emplois pour justifier une différence de salaire, tout en demeurant dans la légalité.»

230. Il existe des listes de salaires différents pour les hommes et pour les femmes, que nous avons trouvées dans *Taux de salaire, traitements et heures de travail* que publie chaque année le ministère du Travail du Canada. Le tableau 10 est extrait d'une des pages du rapport de 1967. On aurait pu en trouver bien d'autres qui illustrent ce que nous avons déjà rencontré trop fréquemment dans ces pages.

231. A notre époque, où les salariés participent à l'établissement des salaires, les syndicats doivent assumer, de concert avec les employeurs, la responsabilité de s'assurer que le sexe n'est pas un facteur déterminant de l'établissement des salaires. Un certain nombre de lois sur la parité des salaires ont reconnu cette nécessité et comprennent des dispositions qui prévoient des amendes pour les syndicats et pour les associations de salariés qui commettent des infractions à l'égard de ces lois. Et pourtant, on trouve dans plusieurs conventions collectives des salaires différents selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes. Dans son mémoire, un syndicat explique sans ambages que: «Nous estimons être en mesure de déclarer que les syndiquées jouissent des mêmes conditions de travail que les hommes, à une exception près. Elles ont les mêmes horaires, les mêmes congés payés, la même sécurité d'emploi, les mêmes programmes d'assurance sociale privée, etc. Mais nous devons malheureusement reconnaître qu'il a été impossible d'assurer la mise en œuvre réelle du principe de la parité des salaires, lorsque la tâche accomplie est la même, dans certains secteurs de l'emploi[52].»

232. Nous nous rendons bien compte qu'il serait dangereux de croire que l'existence de différences de salaires entre les hommes et les femmes constitue nécessairement une infraction à la loi sur la parité des salaires. Les différences

51 Mémoire nº 99.
52 Mémoire nº 393.

Tableau 10. Salaire horaire pour certains emplois dans la bonneterie et autres fabriques de tricot: moyenne pour le Canada, moyenne et salaires minimum et maximum les plus fréquents dans quelques provinces en octobre 1967.

Emploi	CANADA	NOUVELLE-ÉCOSSE		QUÉBEC		ONTARIO	
	Moyenne	Moyenne	Min.-max.	Moyenne	Min.-max.	Moyenne	Min.-max.
	$	$	$	$	$	$	$
Bonneterie—tricot circulaire:							
Ouvrier en tricot	1.78	—	—	1.69	1.25–1.95	1.86	1.60–2.05
Ouvrière en tricot	1.25	—	—	1.36	1.20–1.46	1.23	1.05–1.40
Sous-vêtements et chandails:							
Tricotage circulaire—Homme	1.89	1.41	1.35–1.50	1.82	1.45–2.25	2.08	1.70–2.40
Tricotage circulaire—Femme	1.34	—	—	1.38	1.15–1.75	1.41	1.15–1.76
Tricot à la main—Homme	1.54	—	—	1.44	1.05–1.85	1.97	1.40–2.27
Tricot à la main—Femme	1.22	.98	.80–1.17	1.24	1.00–1.47	1.47	1.18–1.73
Coupeur	2.00	1.48	1.33–1.70	2.11	1.60–2.75	1.92	1.69–2.11
Coupeuse	1.37	.99	.80–1.10	1.42	1.05–1.93	1.43	1.20–1.75

SOURCES: Ministère du Travail du Canada, *Taux de salaires, traitements et heures de travail 1967, Rapport annuel nº 50* (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1968), tableau 26.

constatées dans la publication mentionnée ci-dessus peuvent provenir du fait que le personnel est employé dans des entreprises différentes et que les salaires sont établis indépendamment les uns des autres. On peut également prétendre que la différence de salaire que l'on tolère dans les conventions collectives résulte de différences réelles de travail. Mais nous estimons qu'il serait encore plus dangereux de s'imaginer que justement des échelles de salaire distinctes pour les hommes et pour les femmes signifient qu'ils font un travail différent. Nous ne pouvons trop insister sur le fait que des salaires différents selon les sexes doivent immédiatement inspirer une certaine méfiance.

233. Deux études ont porté sur la question des inégalités de salaire, sous un angle différent. Sylvia Ostry a examiné la documentation recueillie à l'occasion du recensement de 1961, afin de déterminer les différences de salaires entre hommes et femmes lorsqu'il s'agit du même travail[53]. Elle s'est aperçue que «compte tenu des différences dans le nombre d'heures de travail pendant l'année, dans la répartition des tâches et dans la «compétence» des travailleurs selon le sexe, il y avait tout de même des différences considérables entre les salariés du Canada, selon qu'ils sont des hommes ou des femmes[54].» Les sommes gagnées par les femmes, même en considérant les facteurs énumérés ci-dessus, ne représentaient que de 78 à 85 pour cent des sommes gagnées par les hommes. Ostry en a conclu qu'«il semble bien qu'une portion au moins de la différence de salaire résiduelle provient de «discrimination», c'est-à-dire que les femmes sont moins payées que les hommes pour l'accomplissement d'une tâche identique[55].»

234. Afin de se rendre compte si la discrimination règne dans les universités, l'Association canadienne des professeurs d'université a entrepris, sous les auspices de la Commission, une étude basée sur les renseignements obtenus pour l'année universitaire 1965-1966. On a trouvé comme moyenne de traitement des hommes qui sont professeurs à l'université la somme de $10,690. Les femmes étaient payées en moyenne $8,428, soit $2,262 de moins que les hommes. On s'est aperçu qu'un peu plus de la moitié de cette différence ne pouvait s'expliquer par les facteurs d'âge, de diplôme, de domaine de spécialisation, d'université, de région et de fonction. D'après cette étude, il semble donc que le sexe soit une des raisons du traitement inférieur accordé aux femmes.

235. Lorsque les hommes et les femmes se trouvaient dans une situation identique sous tous les rapports, en ce qui concerne les facteurs mentionnés

53 Sylvia Ostry, *The Female Worker in Canada*, Bureau fédéral de la statistique (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1968), chapitre 4.
54 *Ibid.*, p. 45.
55 *Ibid.*, p. 42.

ci-dessus, on a découvert quelques faits intéressants. Il y a plus de similarité entre les traitements des hommes et des femmes qui détiennent un doctorat ou une maîtrise que ce n'est le cas pour ceux et celles qui ont une licence ou qui n'ont pas de diplôme. Dans tous les domaines, sauf celui des sciences ménagères, le traitement moyen des hommes était toujours plus élevé que celui des femmes. La différence la plus importante a été relevée dans le domaine de la médecine, et la moins importante dans les domaines ou hommes et femmes gagnent moins que dans les autres secteurs. A tous les échelons de leurs carrières, les femmes touchaient en général des traitements moins élevés que ceux des hommes, la différence allant de $433 pour le poste de professeur adjoint à $2,790 pour le poste de doyen.

236. Il est évident que le principe de «à travail égal, salaire égal» ne sera pas une réalité au Canada tant qu'il ne sera pas totalement reconnu par les employeurs et par les syndicats. Et, la nature humaine étant ce qu'elle est, il ne sera pas possible d'y parvenir tant que des lois efficaces ne le feront pas respecter, ce qui n'est pas le cas actuellement. Il existe réellement des salaires différents pour les hommes et pour les femmes, et ces dernières s'en plaignent. Toutefois, il n'a jamais été déposé de plaintes dans le cas de la loi [fédérale] sur l'égalité de salaire pour les femmes, et on ne relève que peu de plaintes dans les provinces qui ont des lois à cet effet. Il est clair que les lois ne servent pas à grand chose.

237. Un certain nombre de facteurs se combinent afin de rendre la loi virtuellement inopérante. Le plus grand obstacle est sans doute le fait qu'il faut prouver qu'il y a eu infraction à la loi. Comme le montre le tableau 9, il faut prouver que la tâche est identique ou presque, et dans certains cas qu'il s'agit du même travail effectué dans la même entreprise. Et pourtant il est évident que les emplois sont rarement «identiques», «presque identiques» ou «les mêmes». On n'a sans doute jamais eu l'intention d'exiger que les travailleuses qui s'estiment lésées soient tenues de prouver que les tâches sont rigoureusement identiques. Et pourtant, l'obstacle que représente pour l'employée la nécessité de prouver qu'aux termes de la loi elle a droit au même salaire est presque insurmontable. On lira ci-dessous un extrait d'un mémoire[56] qui fournit un excellent exemple de ces discriminations. «Une importante entreprise, dont les employés appartiennent à notre syndicat, emploie des individus dans les catégories de préposés à l'entretien, hommes et femmes, (*Janitor* et *Janitress*). Le travail est essentiellement le même: ils doivent nettoyer les toilettes des hommes et celles des femmes. En dépit de cela, le salaire de l'homme est de près de 5% plus élevé que celui de la

[56] Mémoire nº 99.

femme. La seule différence dans leurs tâches, c'est que l'homme doit transporter les ordures de l'endroit où il travaille jusqu'à la poubelle, tandis que la femme les laisse à la porte des toilettes, d'où l'homme les transporte aux poubelles. Cela ne constitue pas une bien grande différence, mais c'est assez pour qu'on ne puisse réclamer la parité des salaires en vertu des lois en vigueur.»

238. Les lois sont inadéquates à d'autres points de vue. Sauf dans l'Ontario et en Nouvelle-Écosse, c'est l'employée lésée qui doit porter plainte. Bien entendu beaucoup d'employées préfèrent tolérer ce qu'elles considèrent comme une injustice plutôt que de s'exposer à la rancune de leurs employeurs, ou de risquer des représailles. De plus, aucune des lois ne spécifie qu'il faut observer la parité des salaires, au *pro rata,* pour les employés à temps partiel; certaines ne contiennent pas de clauses concernant la protection de l'emploi ni les compensations pour l'employée qui a perdu en salaire et en avantages sociaux à cause de la discrimination dont elle a été la victime. Enfin la plupart des amendes prévues en cas d'infraction à la loi sont si peu onéreuses que l'employeur a intérêt à payer de temps à autre une amende et à continuer d'enfreindre les lois.

239. Si l'on veut faire respecter dans tout le Canada la loi sur la parité des salaires, il faut évidemment prendre des mesures législatives nouvelles, en faisant preuve d'assez de réalisme pour ne pas exiger que l'employée fasse la preuve de l'injustice qu'elle dit avoir subie. Nous insistons auprès des législateurs pour qu'ils définissent plus clairement les cas dans lesquels il est obligatoire de payer les mêmes salaires à l'homme et à la femme. En attendant, nous estimons que la loi américaine sur les justes méthodes d'emploi contient la définition la plus commode jusqu'ici élaborée: on y parle de «travail égal effectué dans des emplois qui exigent des capacités égales, des efforts égaux, qui imposent des responsabilités égales et où les conditions de travail sont similaires». L'emploi que fait actuellement la législation canadienne des mots «pareil», «identique», «même» restreint par trop la portée des lois. Le terme «égal» est beaucoup plus dans la ligne de la Convention 100 de l'Organisation internationale du travail, qui parle de «travail de valeur égale». Nous insistons aussi beaucoup pour que les lois reconnaissent la responsabilité des syndicats autant que celle des employeurs dans ce domaine. En conséquence, **la Commission recommande que la loi [fédérale] sur l'égalité de salaire pour les femmes, les règlements fédéraux sur les salaires et sur les horaires[57], et les lois provinciales et territoriales sur la parité des salaires exigent: (a) que l'on se serve des concepts**

57 Ces règlements sont applicables aux sociétés qui travaillent sous contrat pour le gouvernement fédéral.

de compétence, d'efforts et de responsabilités comme critères objectifs pour déterminer ce qu'est un travail égal en s'assurant que les salaires ainsi déterminés tiennent compte de facteurs tels que l'ancienneté; (b) que l'employée qui se sent lésée à la suite d'une prétendue infraction à la loi en cause, ou que la partie qui s'est chargée de faire respecter ses droits, puisse référer le grief à une agence nommée à ces fins par le gouvernement dont dépend la loi; (c) que le soin de faire enquête sur les infractions à la loi soit du ressort de l'agence chargée de faire respecter la parité des salaires, qui sera habilitée à faire enquête, qu'il y ait eu plainte ou non; (d) que dans la mesure du possible la plaignante puisse garder l'anonymat; (e) que les dispositions de la loi permettent aux autorités de déterminer s'il y a eu infraction ou non et de déterminer quelles mesures il convient de prendre, et d'engager des poursuites si les décisions ne sont pas respectées; (f) que, si l'employée lésée a chargé un tiers de défendre ses intérêts et si elle n'est pas satisfaite du résultat, elle ait la possibilité de soumettre elle-même sa cause à la personne ou aux personnes qui rendent la décision, qui pourra ou pourront modifier ladite décision; (g) que la situation de l'employée ne soit en rien affectée de façon préjudiciable par son recours à la justice; (h) que, lorsqu'il y a eu infraction, l'employée reçoive compensation pour toute perte de salaire, de congé ou d'avantages sociaux; (i) que les syndicats et les associations d'employés, tout comme les employeurs et les associations patronales, soient tenus de respecter cette loi; (j) que les amendes et autres pénalités soient assez lourdes pour prévenir efficacement les infractions et (k) que les termes de la loi précisent que ses dispositions s'appliquent aux personnes qui travaillent à temps partiel comme à celles qui travaillent à temps complet.

(b) Salaires minimums

240. Aux termes de la loi sur le salaire minimum en vigueur dans l'Ile du Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve, il est permis de fixer un salaire minimum moins élevé pour la femme que pour l'homme. Mise à part la possibilité d'un conflit entre les lois sur le salaire minimum et les lois sur la parité des salaires, nous ne pouvons accepter cette admission tacite du principe que, pour se subvenir à elle-même, la femme n'a pas besoin d'un salaire aussi élevé qu'un homme. Et nous n'acceptons pas non plus l'autre solution, celle qui veut que les emplois les plus mal rétribués soient toujours réservés aux femmes. En conséquence, **la Commission recommande que les lois sur le salaire minimum de l'Ile du Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve soient amendées de façon à ce qu'on exige un salaire minimum identique pour l'homme et pour la femme.**

241. La Colombie britannique a deux lois sur le salaire minimum, une pour les hommes et une pour les femmes. Ceci n'implique pas nécessairement

que les salaires minimums soient effectivement différents, car ils sont déterminés selon la catégorie d'emplois et selon la région. Mais, du fait qu'il y a deux lois, il risque d'y avoir deux salaires. Il peut également survenir des différences dans les catégories d'emplois auxquelles s'applique la loi. C'est déjà le cas pour la loi du salaire minimum des hommes qui ne s'applique pas aux travailleurs agricoles, ni aux gens de maison; mais la loi du salaire minimum des femmes exclut les deux mêmes catégories et les cueilleuses de fruits. En conséquence, **la Commission recommande que la Colombie britannique adopte une loi sur le salaire minimum qui s'applique aux deux sexes, exige le même salaire minimum pour les hommes que pour les femmes et n'excepte aucune catégorie d'emploi.**

242. L'existence de salaires différents selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes ne constitue pas la seule raison pour laquelle la rémunération de la femme est inférieure à celle de l'homme. Il ne faut pas oublier que les femmes atteignent rarement les échelons supérieurs de leur profession, où les traitements sont plus élevés, sauf quand il s'agit de professions où l'on ne trouve presque que des femmes. Nous proposons, un peu plus loin, diverses façons de remédier à cette situation.

(c) *La ségrégation dans l'emploi, fondée sur le sexe de l'employé*

243. La différence entre les salaires féminins et les salaires masculins peut s'expliquer d'une autre façon: les métiers exercés surtout par les femmes tendent à commander des salaires et traitements inférieurs à ceux que l'on paye dans les domaines traditionnellement réservés aux hommes. On ne sait pas très bien pourquoi il en est ainsi, mais c'est sans doute dû à la loi de l'offre et de la demande. Sur le marché du travail, l'offre en personnel pour un emploi donné et la demande de main-d'œuvre pour occuper cet emploi jouent le rôle déterminant dans l'établissement des salaires. Il est certain que dans le cas des métiers traditionnellement féminins, l'offre est allée de pair avec la demande. Il est probable qu'une des raisons importantes pour lesquelles ces emplois sont moins rémunérés, c'est qu'il y a toujours eu assez de femmes prêtes à les occuper pour un salaire moins élevé que celui qu'il est nécessaire d'offrir pour engager un nombre suffisant de travailleurs dans les emplois où les hommes prédominent. Il est également peu probable que la situation évolue, tant qu'il n'y aura pas pénurie de candidates aux emplois moins bien payés.

244. Dans quelques professions traditionnellement féminines, comme celle de bibliothécaire, par exemple, la demande dépasse l'offre et le résultat en est qu'au cours des 10 dernières années, le traitement moyen d'une biblio-

thécaire débutante a augmenté de près de 100 pour cent[58]. Le nombre d'hommes qui adoptent cette profession a également augmenté et il est impossible de savoir si c'est le résultat ou la cause de l'augmentation de traitement.

245. De nos jours, il y a pénurie d'infirmières. Un mémoire soumis à la Commission par l'Association des infirmières canadiennes[59] émet la suggestion que la raison de cette insuffisance numérique, ce n'est pas tant que le nombre des infirmières diplômées soit insuffisant, mais c'est le fait que celles-ci choisissent d'autres professions où le traitement est plus élevé et où les conditions de travail sont plus satisfaisantes. L'insuffisance numérique des infirmières a permis de relever leur traitement, mais non au point de ramener à l'exercice de leur profession celles qui l'avaient abandonnée. Cette tendance ne changera sans doute pas tant que les infirmières, en plus de gagner davantage, ne bénéficieront pas de conditions de travail à la mesure de leur compétence professionnelle et des responsabilités qui leur incombent.

246. Pourquoi les femmes se sont-elles cantonnées dans les emplois ou professions mal payés? Il y a bien des femmes pour qui l'intérêt que suscite leur métier est plus important que la satisfaction matérielle qu'elles en retirent, mais l'argent est tout de même la principale raison qui amène une femme à travailler. Il semble évident que les femmes n'ont pas autant de choix que les hommes. Jusqu'à ce qu'elles puissent choisir librement leur métier, l'offre en travailleurs dans la plupart des métiers et professions féminins continuera sans doute de répondre à la demande.

247. L'éventualité du mariage restreint incontestablement les possibilités d'emploi qui s'offrent aux femmes. Un grand nombre de jeunes filles envisagent encore le travail comme une occupation temporaire en attendant de se marier, et recherchent les emplois qu'elles peuvent occuper facilement au lieu d'acquérir la compétence nécessaire pour pouvoir choisir parmi un plus grand nombre de professions. C'est avant tout l'attitude traditionnelle à l'égard de la femme et de ce qu'elle peut ou doit faire qui limite l'accès aux différentes carrières. Cette attitude influe non seulement sur ce que les jeunes filles attendent de la vie, et par conséquent sur leur formation, mais aussi sur les carrières ouvertes aux femmes. Si les employeurs s'imaginent que les ingénieurs sont forcément des hommes, par exemple, une femme ingénieur aura moins de chances de réussir qu'un homme.

248. La façon dont les deux sexes sont répartis dans les diverses professions dans les autres pays prouve que ces opinions et ces attitudes reposent sur une mauvaise compréhension des réalités. Au début des années 60, il y

[58] Mémoire nº 300.
[59] Mémoire nº 309.

avait environ sept pour cent de femmes médecins au Canada, contre 10 pour cent en France et 75 pour cent en U.R.S.S. Dans le domaine juridique, les pourcentages étaient de trois pour cent au Canada, de 26 pour cent en France, et de 30 pour cent en U.R.S.S. Chez les dentistes, il y avait quatre pour cent de femmes au Canada, 26 pour cent en France et environ 80 pour cent en U.R.S.S. Au Canada, moins d'un pour cent des ingénieurs sont des femmes, alors qu'en U.R.S.S., il y en a environ 30 pour cent. En France, la proportion de femmes ingénieurs n'était que très peu supérieure à celle du Canada.

249. Il semble donc que ce soit le petit nombre de carrières généralement proposées aux femmes qui constitue le fond du problème et qui explique pourquoi les emplois féminins sont mal rémunérés. Si elles avaient plus de choix, l'habitude se perdrait d'associer une profession avec un sexe plutôt qu'avec un autre.

250. Il est facile de dire que l'on peut éviter cette catégorisation des métiers selon le sexe en s'y attaquant dès l'école, et il faut certainement s'en occuper. Mais ce ne sont pas des programmes scolaires destinés à ouvrir toutes les carrières aux représentants des deux sexes qui vont inciter les jeunes filles à se préparer à exercer un métier d'homme, si elles savent qu'elles ont peu de chances de trouver une situation dans le domaine de leur choix. Ces programmes ne serviront à rien, à moins que les étudiantes ne se rendent compte que la ségrégation selon les sexes ne joue plus dans l'emploi. Cela veut dire que les attitudes doivent changer dans le monde du travail. Les employeurs doivent prouver qu'ils sont prêts à évoluer en engageant des femmes pour occuper des emplois dits masculins, et des hommes pour occuper les métiers traditionnellement féminins. A moins que les emplois dits féminins ne soient assez rémunérés pour attirer les hommes, la fin de la ségrégation dans l'emploi ne surviendra que lorsque les femmes s'orienteront vers les emplois masculins.

251. Malheureusement, tout cela prendra du temps. Nous estimons que le gouvernement fédéral devrait montrer la voie, en neutralisant les effets déplorables que la ségrégation dans l'emploi a eus sur les salaires féminins. Selon la politique fédérale, les salaires dans la Fonction publique sont établis en raison des salaires payés par un bon employeur dans le secteur privé. Il en résulte que tant que les métiers féminins demeureront relativement mal payés dans l'industrie, ils seront mal payés dans la Fonction publique. Nous estimons que le gouvernement devrait abandonner, pour un temps du moins, cette façon d'établir les traitements des infirmières, des diététiciennes, des spécialistes en sciences ménagères, des bibliothécaires et des travailleuses sociales.

252. Nous reconnaissons qu'il est difficile de ne pas tenir compte des facteurs économiques, mais nous estimons également que les mécanismes du marché ne sont pas toujours assez rapides pour s'adapter au besoin de relever les salaires dans certains domaines. Notre proposition revient donc, en réalité, à demander au gouvernement de précipiter cette adaptation pour les professions traditionnellement réservées aux femmes et où l'on manque de personnel. Nous suggérons que, pour y parvenir, on détermine les traitements d'après ceux des autres professions, en se basant sur une comparaison de la valeur du travail, de la compétence et de la formation nécessaires. Cela serait une méthode équitable. Les diététiciennes et les travailleuses sociales, par exemple, ont souvent fait des études aussi poussées et assument des responsabilités aussi lourdes, sinon plus lourdes, que les membres d'autres professions qui sont payés davantage. En conséquence, **la Commission recommande que les traitements des infirmières, des diététiciennes, des spécialistes en économie ménagère, des bibliothécaires et des travailleuses sociales qui sont employées par le gouvernement fédéral soient établis d'après les rémunérations des autres professions, selon la valeur de leur travail, et selon la compétence et la formation requises.**

Conditions de travail

253. Les avantages sociaux et autres conditions de travail ont souvent un rapport étroit avec le salaire. Dans le cas de certains avantages, les dispositions sont en général les mêmes pour les femmes que pour les hommes. Bien qu'une étude de 36 entreprises, effectuée pour le compte de la Commission, ait révélé un cas de différences dans les congés et deux cas dans les congés-maladie, hommes et femmes ont en général droit aux mêmes congés, et à la même rémunération pour les heures supplémentaires.

254. Dans d'autres domaines d'importance vitale, les avantages sociaux diffèrent. Ces écarts, généralement bien établis dans le cadre de lois ou de programmes de sécurité sociale, sont des vestiges d'un autre âge. Ils accordent à la femme moins de protection matérielle qu'à l'homme; pourtant bien des célibataires, et des mères qui restent seules, ont des charges de famille. Dans bien des cas, un ménage a besoin de deux salaires pour vivre convenablement.

(*a*) *Pensions*

255. Les mesures concernant les caisses de retraite sont souvent différentes. Une grande partie de la main-d'œuvre participe au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec; il y a également beaucoup de salariés qui bénéficient d'un régime établi par l'entreprise où ils sont

employés ou par les syndicats dont ils sont membres. Le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec comportent plusieurs différences dans leurs dispositions selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes. Nous en avons trouvé de semblables dans beaucoup de régimes privés que nous avons examinés.

256. La différence la plus importante que l'on relève dans le Régime de pensions du Canada provient des prestations accordées au conjoint et aux enfants. Le mari d'une cotisante n'a droit à aucune pension, à moins qu'il ne soit invalide, à la mort de sa femme, et n'ait dépendu, de son vivant, entièrement ou en majeure partie de son salaire [60]. Les enfants d'une cotisante n'ont pas, eux non plus, droit à des prestations, à moins qu'ils ne soient totalement ou en majeure partie à sa charge, et cela dans des conditions bien déterminées [61]. Aux termes de l'article 527 (1) des Règlements sur le Régime de pensions du Canada, être à la charge de la cotisante «entièrement ou dans une large mesure» signifie dépendre de «l'assistance en espèces, en nature ou sous forme de services—(autres que le service qu'exigent normalement les devoirs ménagers ou familiaux à titre de mère ou d'épouse), qu'une cotisante décédée a dispensée pour les nécessités de la vie, de l'hygiène, du bien-être, des soins, de l'éducation ou du développement de son enfant à charge ou de son mari invalide [qui] équivaut, de l'avis du Directeur, en importance ou en valeur, à plus de 50 pour cent d'une assistance fournie à ces fins par (a) toute personne à l'égard de son enfant à charge; ou (b) toute personne, sauf l'enfant, à lui ou à elle, à charge à l'égard de son mari invalide.»*

257. De plus, lors du décès d'une cotisante, il faut qu'une déclaration certifiant que le requérant était totalement ou en majeure partie à la charge de la cotisante soit déposée devant le Directeur, et porte la signature d'une personne sérieuse, qui est bien au courant de la situation mais n'a aucun intérêt en cause [62].

258. La situation est très différente si c'est le mari qui meurt ou qui devient invalide. Aucune déclaration n'est requise pour que ses enfants aient droit aux prestations, et sa veuve reçoit une pension immédiatement ou quelque temps après le décès.

259. Nous ne pouvons accepter pareil traitement discriminatoire. Même si les conséquences matérielles ne sont pas les mêmes dans les deux cas, pourquoi le mari d'une cotisante n'aurait-il pas droit aux mêmes avantages

[60] Régime de pensions du Canada 1964-1965, *Statuts du Canada*, ch. 51, article 44 (1) (c).
[61] *Ibid.*, Article 43 (1) (d) (ii).
[62] Article 528 des Règlements sur le Régime de pensions du Canada, C.P.1965-1993 dans sa forme modifiée.

que la femme d'un cotisant? Rien ne justifie non plus le fait que les enfants soient privés totalement de l'appui matériel que leur accordait leur mère. Évidemment le principe que la femme et les enfants dépendent matériellement des revenus du mari était justifié dans le passé, et l'est souvent encore, dans une moindre mesure toutefois. Il n'en reste pas moins que ces dispositions sont discriminatoires et de ce fait doivent être supprimées. Le Régime des rentes du Québec contient lui aussi des mesures discriminatoires similaires qu'il conviendrait de supprimer. En conséquence, **la Commission recommande que la législation concernant le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec soit amendée afin que les dispositions concernant la femme et les enfants d'un cotisant soient applicables au mari et aux enfants d'une cotisante.**

260. Nous nous sommes rendu compte que les régimes de retraite du secteur privé que nous avons examinés, privent eux aussi, en général, le mari et les enfants d'une cotisante des avantages consentis à la femme et aux enfants d'un cotisant. Nous estimons que cette différence de traitement devrait être supprimée.

(b) Indemnisation des accidentés du travail

261. L'indemnisation des accidentés du travail constitue un autre type de protection du revenu. Elle relève de la juridiction provinciale, et les lois qui la concernent assurent une compensation aux employés blessés sur les lieux du travail, ou une compensation à leurs familles, si la blessure est mortelle. Les dispositions concernant le conjoint de la victime ne sont pas les mêmes dans le cas du mari et de la femme. La femme est protégée, qu'elle soit ou non considérée comme incapable de subvenir à ses propres besoins, mais le mari n'est assuré d'une compensation que s'il est invalide et à la charge de sa femme. Et pourtant la femme, puisqu'elle travaillait, assumait en général une partie des responsabilités financières de la famille. En conséquence, **la Commission recommande que les provinces et territoires amendent leurs lois concernant l'indemnisation des accidentés du travail, afin que les dispositions applicables à la veuve d'un employé soient applicables au veuf d'une employée.**

(c) Assurance

262. Les avantages sociaux sont parfois accordés sous la forme d'une assurance à laquelle contribuent employeurs et employés. Le plus souvent, il s'agit d'assurance-santé de groupe, d'assurance-invalidité, d'assurance sur la vie et d'assurance-chômage. Sauf dans le cas de l'assistance médicale gratuite (Médicare), les trois premières catégories d'assurance sont en général assurées par des régimes particuliers conçus pour une entreprise déterminée et,

comme on peut s'y attendre, ils diffèrent beaucoup les uns des autres. L'assurance-chômage, par contre, rentre dans le cadre de la loi [fédérale] sur l'assurance-chômage.

263. En général, les entreprises que nous avons étudiées ne signalent pas de différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'assurance-santé de groupe. Par contre, dans le domaine de l'assurance-vie de groupe, les dispositions discriminatoires sont plus fréquentes.

264. L'étude entreprise à propos des universités nous a fourni un bon exemple des différences que l'on rencontre parfois dans les régimes d'assurance-vie selon que l'assuré est un homme ou une femme. Dans le cas où l'assurance est basée sur un pourcentage du traitement, on a pu relever quelques différences énormes. Dans un cas, l'assurance des hommes était basée sur 250 pour cent de son traitement annuel, et celle des femmes sur 100 pour cent seulement. Dans un autre cas, bien que les pourcentages de salaire aient été les mêmes dans les deux régimes, les hommes mariés pouvaient bénéficier d'une assurance maximum de $15,000; les hommes célibataires, d'un montant maximum de $7,500; et, pour toutes les femmes, la limite était de $5,000.

265. Nous ne saurions affirmer suffisamment notre conviction que ces différences, basées sur le sexe, en matière d'assurance sur la vie, n'ont pas de raison d'être. Pourquoi les héritiers d'un célibataire devraient-ils recevoir plus que les héritiers d'une femme célibataire? Nous estimons également que les régimes d'assurance-vie devraient tenir compte du fait que beaucoup d'assurés célibataires, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, ont des personnes à charge.

266. Le Régime d'assurance-chômage fédéral n'est pas non plus sans défaut. Ce régime, défini aux termes de la loi sur l'assurance-chômage, est destiné à accorder des allocations aux travailleurs qui ont perdu leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté et qui sont prêts à accepter n'importe quelle situation vacante. De façon générale, les dispositions sont identiques pour les femmes et pour les hommes, mais il y a quelques différences dans les effets qu'elles peuvent avoir sur les bénéficiaires, et surtout sur les femmes mariées qui travaillent.

267. Hommes et femmes paient les mêmes sommes, mais il y a une différence dans les allocations lorsque le cotisant a des personnes à charge. Aux termes de l'article 47(3) de la loi, par exemple, la femme est considérée comme personne à charge si «l'épouse est entièrement ou principalement maintenue» par son mari. Dans le cas du mari, on parle simplement, dans la loi, de personne «à charge».

268. L'article 168 des règlements concernant l'assurance-chômage précise cette différence. Selon ses termes, un homme peut considérer que sa femme est à sa charge si son salaire, y compris ce qu'elle retire de l'assurance-chômage, ne dépasse pas $25 par semaine. Une femme ne peut en faire autant que si les revenus hebdomadaires de son mari, quelle qu'en soit la source, y compris les revenus de placements et ce qu'il retire de l'assurance-chômage, ne dépassent pas $25. Cette différence, basée sur le concept du mari soutien de famille, est à notre avis discriminatoire. En conséquence, **la Commission recommande que la loi et les règlements concernant l'assurance-chômage soient amendés pour que la définition de «personne à charge» devienne la même pour les hommes et pour les femmes.**

269. Il est un autre aspect de la législation de l'assurance-chômage qui est préjudiciable aux femmes. Certains types d'emplois en sont exclus, et il s'agit en général de métiers où l'on trouve en majorité des femmes: les infirmières qui travaillent pour une clientèle privée, par exemple, ou les employés qui sont membres de la famille de l'employeur. Nous estimons que l'assurance-chômage doit être à la portée de tous, du moment qu'il existe des rapports bien établis d'employeur à employé. En conséquence, **la Commission recommande que la loi [fédérale] sur l'assurance-chômage soit modifiée de façon à s'appliquer à tous les salariés qui travaillent dans le cadre de rapports d'employeur à employé.**

270. Le versement d'allocations d'assurance-chômage aux femmes qui travaillent pendant leur grossesse et immédiatement après a soulevé un problème dès que le régime a pris force de loi. Comme il n'a pas été conçu pour la protection de personnes qui ne peuvent travailler, il ne peut être appliqué sans qu'on définisse clairement la période durant laquelle la grossesse et l'accouchement empêchent une femme d'occuper un emploi. Après plusieurs tentatives, la Commission de l'assurance-chômage semble avoir arrêté une ligne de conduite. Dans un résumé des principes qui déterminent le droit aux allocations de l'assurance-chômage, il est précisé qu'une femme qui se trouve sans emploi du fait de sa grossesse est considérée comme incapable d'accepter un autre emploi et par conséquent n'a pas droit à l'assurance-chômage au cours des six semaines qui précèdent son accouchement et des six semaines qui suivent.

271. Nous craignons que cette ligne de conduite ne constitue une mesure discriminatoire à l'égard des femmes qui peuvent et qui veulent travailler pendant une partie de cette période de 12 semaines. Dans les pages qui vont suivre, nous soumettons quelques recommandations destinées à protéger les cas de maternité, et qui devraient permettre de régler le problème. D'ici là, nous insistons auprès de la Commission de l'assurance-chômage pour

qu'elle adopte des règlements moins rigides et qu'elle accepte l'opinion du médecin traitant sur la possibilité qu'a sa cliente de travailler pendant ces deux périodes de six semaines, avant et après l'accouchement.

(d) Congés de maternité

272. Dans beaucoup de mémoires, on a insisté sur la nécessité de protéger l'emploi d'une femme pendant sa grossesse et tout de suite après, et cela a également fait l'objet de nombreuses discussions pendant les audiences publiques. Il est impossible de se procurer des données précises sur la proportion d'entreprises qui, au Canada, ont des dispositions spéciales concernant la maternité. Une publication récente du ministère du Travail[63] ne parlait que des entreprises qui ont pris de telles dispositions. Les mémoires ont permis de se rendre compte que certains employeurs n'accordent aucune protection et exigent tout simplement que les femmes abandonnent leur emploi quand elles deviennent incapables de travailler. Certaines enquêtes, entreprises pour la Commission, confirment ces allégations.

273. Les dispositions concernant la protection de la maternité sont loin d'être uniformes. Parfois il ne s'agit que d'arrangements personnels qui varient d'un cas à l'autre. D'autres entreprises ont adopté des mesures qui rentrent dans une convention collective ou qui ont force de règlement.

274. D'après les études qui ont été entreprises à notre demande, et d'après l'étude du ministère du Travail mentionnée plus haut, on peut constater que les femmes reçoivent rarement tout ou même partie de leur salaire ou traitement durant leur absence pour cause de maternité. Dans les cas où elles reçoivent une rémunération quelconque, le congé de maternité avec salaire entier dure de une à six semaines. Parfois cependant, les employés peuvent recevoir leur salaire en utilisant les congés-maladie qu'elles ont accumulés ou encore grâce à une assurance sur la perte de salaire.

275. Lorsque le congé de maternité existe, il est en général de 12 à 26 semaines. Le ministère du Travail, dans son étude, a pu constater que le congé est en général plus long s'il est prévu par une convention collective. Les congés prénatals et les congés postnatals font en général l'objet de dispositions séparées. La durée du congé est souvent laissée à la discrétion du médecin.

276. Quand une employée bénéficie d'un congé de maternité, elle conserve en général son ancienneté, qui souvent se trouve augmentée d'autant. Elle est généralement assurée de retrouver son emploi.

63 Ministère du Travail du Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Pratiques en matière de congés de maternité* (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1969).

277. Le Canada a accepté certains principes visant à la protection de la maternité. L'article 10(2) de la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, des Nations Unies de 1967, prescrit: «Afin d'empêcher la discrimination à l'égard des femmes du fait du mariage ou de la maternité et d'assurer leur droit effectif au travail, des mesures doivent être prises pour empêcher qu'elles ne soient licenciées en cas de mariage ou maternité et 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 les services de puériculture.»*

278. Le Canada n'a pas ratifié la convention (revisée) de l'Organisation internationale du travail sur la protection de la maternité de 1952 (convention 103). Cette convention prévoit un congé minimum de 12 semaines, dont six obligatoires après l'accouchement. Elle assure aussi des versements en espèces, provenant de l'assurance sociale obligatoire ou des fonds publics. Les versements provenant de l'assurance sociale obligatoire doivent représenter au moins les deux tiers du salaire gagné par la femme avant son congé. Plutôt que de préconiser la ratification de cette convention par le Canada, la Commission a élaboré quelques recommandations que l'on trouvera ci-après et qui pourraient rentrer dans le cadre du système de sécurité sociale actuellement en vigueur au Canada.

279. Si l'on veut que le Canada puisse faire face à ses obligations dans le domaine de la protection de la maternité, il ne faut pas que les femmes qui ont choisi de travailler risquent de perdre leur emploi, leur revenu, leur ancienneté ou leurs chances d'avancement parce qu'elles sont enceintes. Si leur emploi est compromis du fait d'une grossesse, il est porté atteinte à leur droit au travail et, par conséquent, à leur libre choix.

280. Economiquement parlant, sinon toujours idéologiquement, la société canadienne accepte que les femmes et que les mères de famille fassent partie de la main-d'œuvre. Le fait qu'un travailleur sur six est une femme mariée est un bon indice de la mesure dans laquelle le pays tout entier dépend de leur travail.

281. La société canadienne a en particulier le devoir de veiller à ce que la situation de la femme qui travaille et qui est enceinte ne porte atteinte ni à sa santé ni à celle de son enfant. Les employeurs ont la responsabilité de s'assurer que les conditions de travail et que les règlements sur l'emploi sont équitables pour tous les employés, y compris les femmes enceintes.

282. A l'heure actuelle, le congé de maternité n'est devenu obligatoire que dans les provinces de la Colombie britannique et du Nouveau-Brunswick, ainsi que dans certains secteurs du gouvernement fédéral. Les lois sur la

maternité, dans les deux provinces précitées, obligent l'employeur à accorder à l'employée un congé de six semaines immédiatement avant la date probable de son accouchement et à lui permettre d'être absente, après son accouchement, pendant six semaines ou plus, si un médecin qualifié le juge nécessaire. La loi interdit à l'employeur de congédier une femme enceinte en raison de son absence, à moins que celle-ci ne se prolonge au-delà de 16 semaines.

283. La Colombie britannique et le Nouveau-Brunswick ont montré le chemin en prenant les dispositions voulues pour rendre le congé de maternité obligatoire. Nous estimons qu'il devrait être interdit de renvoyer une employée pour quelque raison que ce soit pendant un congé de maternité autorisé. Cette mesure empêcherait le recours à une raison fallacieuse, de la part de l'employeur, pour se débarrasser d'une employée qu'il renvoie en réalité à cause de sa grossesse. Cela protégerait également la femme enceinte ou la récente accouchée qui pourrait être mal en mesure, physiquement et psychologiquement, de protester contre son congédiement. Nous reconnaissons qu'un employeur ne doit pas être forcé de payer éternellement une employée absente, et par conséquent estimons raisonnable de limiter la période durant laquelle la femme en congé de maternité ne peut être congédiée.

284. Un peu plus loin, nous proposons que la loi fédérale sur l'équité dans l'emploi appelée officiellement *Loi sur les justes méthodes d'emploi,* soit amendée afin de s'appliquer à tous les employés du gouvernement du Canada. Nous estimons que la protection de la maternité, pour les employées, serait assurée de la meilleure façon possible si l'on faisait rentrer les dispositions concernant la maternité dans cette loi. En conséquence, **la Commission recommande l'amendement de la loi [fédérale] sur les justes méthodes d'emploi et l'adoption de lois provinciales et territoriales visant à assurer à toutes les employées (a) le droit à un congé de maternité de 18 semaines; (b) le droit à un congé obligatoire de six semaines après l'accouchement à moins que l'employée ne puisse produire un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de travailler et (c) l'interdiction de renvoyer l'employée pour quelque raison que ce soit pendant le congé de maternité auquel elle a droit.**

285. La femme peut se sentir soulagée d'avoir droit à un congé de maternité, mais cela ne l'aidera pas sur le plan matériel, à moins qu'elle ne reçoive un certain salaire. Il est grave, estimons-nous, que la femme perde son salaire, car cela peut lui être préjudiciable pendant sa grossesse. Au moment où elle est forcée d'engager des dépenses supplémentaires, son traitement lui est généralement retiré. Et souvent ce revenu est nécessaire pour faire vivre convenablement la famille.

286. Nous estimons donc que les femmes devraient avoir droit à une compensation pour la perte de leur salaire durant leur congé de maternité. Puisqu'il a adopté la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, élaborée par les Nations Unies, le Canada se doit non seulement d'assurer un congé mais d'assurer un congé payé à la femme enceinte. Plus généralement, on accepte l'idée du principe de l'assurance contre la perte de salaire, parce que la stabilité pécuniaire qu'elle procure est importante non seulement pour l'individu et pour la famille, mais aussi pour l'économie nationale. L'indemnisation des accidentés du travail et l'assurance-chômage en sont des exemples. Une femme qui appartient à la main-d'œuvre et qui est temporairement sans travail, pendant les semaines qui précèdent et qui suivent immédiatement son accouchement, devrait avoir droit à cette protection.

287. Après avoir examiné les diverses méthodes qui permettraient d'assurer à la femme enceinte cette protection, nous en sommes venus à la conclusion que c'est le régime d'assurance-chômage fédéral qui serait le plus approprié. Nous reconnaissons que le principe sur lequel ce régime est fondé devrait être modifié. A l'heure actuelle, pour avoir droit aux allocations de l'assurance-chômage, les cotisants doivent être en mesure de travailler et se montrer prêts à le faire. Cela serait impossible à la femme vers la fin de sa grossesse ou tout de suite après son accouchement. Les cotisants doivent également, pour toucher les allocations. n'avoir plus aucun lien avec leur ancien employeur. Or il est essentiel que la femme enceinte bénéficie d'un congé tout en étant certaine de retrouver son emploi, c'est-à-dire qu'on lui donne un congé mais qu'on ne la congédie pas.

288. Bien qu'il soit nécessaire de prévoir des changements dans ces dispositions, il semble normal d'adapter les règlements de l'assurance-chômage. Tout comme le congé de maternité, elle est destinée à compenser une perte temporaire de salaire, et le régime d'assurance-chômage a déjà mis sur pied un système destiné à obtenir des contributions de la même source que celles auxquelles on aurait recours pour le congé de maternité payé. En conséquence, **la Commission recommande que la loi sur l'assurance-chômage soit amendée de façon à permettre aux cotisantes de toucher des allocations de chômage pendant une période d'au moins 18 semaines, ou pour la période à laquelle leurs cotisations leur donnent droit, la période choisie étant obligatoirement la plus courte et cela (a) lorsqu'elles s'absentent temporairement de leur travail pour des raisons de maternité ou (b) lorsque, au cours d'une période durant laquelle elles bénéficient des allocations de l'assurance-chômage, elles deviennent incapables de travailler pour raisons de maternité.**

289. Nous ne pensons pas que les congés de maternité payés imposent un lourd fardeau à l'économie nationale. La plupart des femmes canadiennes qui travaillent ont moins de trois enfants, et plus d'un quart de la population active féminine a probablement dépassé l'âge d'avoir des enfants.

290. Nous sommes conscients du fait que certaines femmes, qui ne travaillent pas au dehors, peuvent avoir aussi besoin d'un peu plus d'argent pendant leur grossesse, afin de se faire aider à tenir le ménage et à s'occuper des enfants. On peut donc dire qu'en tentant de supprimer une forme de discrimination, nous en créons une autre. Nous n'avons malheureusement pas de solution à proposer pour l'instant dans le cas des femmes qui n'occupent pas d'emploi. Il y a toutefois un élément de compensation dans le fait que les femmes qui travaillent paient leur cotisation au régime.

(e) Autres conditions de travail

291. En dépit du fait que le Canada a décidé de promouvoir l'égalité des deux sexes, nous nous sommes aperçus que les conditions dans lesquelles travaillent les hommes et les femmes sont parfois loin d'être semblables. Certaines des différences qui existent sont destinées à protéger les femmes de dangers physiques, et partent donc d'intentions louables. D'autres sont basées sur l'idée que la femme cesse de produire un travail fructueux plus tôt que l'homme. Rien de cela ne tient compte du fait que les capacités individuelles de chacun ne peuvent être évaluées d'après le sexe.

292. Bien avant que la société n'ait commencé de comprendre qu'il était mal d'employer les femmes à des besognes ingrates et peu payées, elle s'est préoccupée de leur bien-être. Au début du XX^{e} siècle, l'effroyable exploitation des femmes a amené l'adoption de lois destinées à protéger leur santé et leur moralité sur les lieux du travail. On considérait que les femmes, tout comme les enfants, formaient un groupe à part, qui avait besoin d'attentions particulières.

293. Les conditions de travail se sont grandement améliorées, mais la société considère toujours la femme comme un segment de la population dont le bien-être doit être protégé par la loi. Quoique le gouvernement fédéral n'ait adopté aucune loi concernant exclusivement la protection de la femme, d'autres juridictions l'ont fait, et certaines dispositions sont relativement récentes. Quelques-unes de ces lois limitent les poids que peut soulever ou porter la femme. D'autres prévoient les mesures de sécurité ou les précautions contre la fatigue qu'il convient de prendre.

294. Quelques lois ont trait aux horaires des femmes. Dans certains cas, le nombre maximum d'heures de travail autorisé est plus bas que pour les

hommes. Parfois la loi interdit à la femme de faire autant d'heures supplémentaires que les hommes. Souvent l'employeur est tenu d'assurer le transport des femmes afin de veiller à leur sécurité lorsque leur emploi les oblige à des allées et venues entre la maison et l'entreprise entre minuit et six heures du matin; ou bien encore il doit fournir des repas aux femmes qui travaillent de nuit, afin qu'elles n'aient pas à sortir.

295. Nous sommes opposés à la discrimination que traduisent ces mesures protectrices à l'égard de la femme. Si l'emploi comporte des dangers, tous les employés qui y sont exposés devraient avoir droit à la protection. La législation, qui veut protéger les femmes, a en fait pour résultat de limiter leurs chances de trouver les emplois qu'elles veulent. Si une femme n'a pas, légalement, le droit de travailler autant d'heures par semaine qu'un homme, elle peut avoir du mal à trouver du travail. Elle peut aussi constater qu'elle ne peut travailler dans une équipe de nuit à cause des précautions que la loi exige en vue de sa protection. En conséquence, **la Commission recommande que les provinces et territoires suppriment toute distinction basée sur le sexe dans l'application des lois sur la sécurité du travail.**

296. Une autre différence très sérieuse dans les conditions de travail offertes aux hommes et aux femmes est la différence dans l'âge de la retraite. Certaines maisons imposent aux femmes de prendre leur retraite plus tôt que les hommes. Cette habitude est moins répandue qu'elle ne l'était, mais il est intolérable qu'elle existe encore. En plus de l'inégalité dans les chances de travailler à un certain âge, cela pose des problèmes matériels pour les femmes. Au Canada, où elles vivent plus longtemps que les hommes, le fait de prendre sa retraite plus tôt signifie moins d'années pour se constituer une pension suffisante, et une période de vie plus longue pendant laquelle cette pension est le seul moyen d'existence. Cette inégalité est certainement une violation des lois sur les droits de l'homme, y compris la Déclaration canadienne des droits.

297. Tous les usagers des lignes aériennes savent que les hôtesses de l'air sont en général jeunes et jolies. Un mémoire[64] en donne la raison. «Malgré toutes les belles phrases sur l'idéal de l'égalité, le passé survit. La discrimination à l'égard des femmes prend une forme beaucoup plus subtile, et l'on insiste maintenant sur la jeunesse et le charme aux dépens de l'expérience et de la maturité. C'est là une exploitation du sexe de la pire espèce, sans respect aucun pour l'honnêteté intellectuelle ni la simple logique. Il n'y a peut-être pas d'autre groupe qui, dans la société moderne du Canada, ait été plus soumis à ce type de préjugé que les hôtesses de l'air qui travaillent sur les lignes canadiennes, car ces dernières ont toutes, sans exception, adopté

[64] Mémoire nº 441.

la philosophie de *Playboy* et de ses *'bunnies'*. Jusqu'en 1965, le mariage était une cause de renvoi. Dans certaines compagnies, la grossesse est encore un motif de congédiement. Les hôtesses de l'air qui travaillent pour certaines lignes sont encore forcées, lorsqu'elles débutent, de signer un papier autorisant leur employeur à les congédier à l'âge de 30 ou 32 ans, tandis que la société de la Couronne engage les hôtesses avec des contrats de 10 ans. Stewards et commissaires de bord ne sont évidemment pas soumis à ces dispositions.»

298. Nous sommes préoccupés par les conditions d'emploi que décrit ce mémoire, et qui sont injustes. Les lignes aériennes ont chacune leur règlement, mais rares sont celles qui garantissent l'emploi d'une femme pour plus de 10 ans. Il n'y a aucune restriction de ce genre dans le cas des stewards. En conséquence, **la Commission recommande la suppression de toute mesure discriminatoire basée sur le sexe dans les conditions d'emploi des équipages aériens.**

Égalité des chances

299. Il est possible d'isoler les cas de discrimination les plus flagrants, comme le paiement de salaires inégaux, la pénalisation à cause d'une grossesse; et il est possible d'y remédier, parfois grâce à des lois, mais le plus souvent grâce à une évolution dans la façon de faire d'employeurs plus ouverts. L'établissement de droits égaux pour la femme et pour l'homme dans ces domaines essentiels et clairement définis est un grand pas vers l'égalité dans l'emploi, mais ce n'est qu'un début.

300. Les lois peuvent accorder aux femmes les mêmes droits dans l'emploi. Mais seul un changement radical dans les attitudes de la société peut leur donner des chances égales de trouver ces emplois et d'obtenir de l'avancement. En pratique, leur choix de carrières est beaucoup plus limité que celui des hommes. De longue date, on a catégorisé la plupart des emplois selon les sexes, et relativement peu de carrières sont considérées comme convenant aux femmes. On habitue encore les jeunes filles à penser ainsi et on leur conseille de se préparer à ces emplois traditionnellement féminins. On les encourage également à penser que l'éventualité du mariage les dispense d'acquérir la formation qui leur permettrait d'exercer une profession intéressante.

(*a*) *L'emploi*

301. Même une femme bien préparée peut avoir du mal à trouver une situation dans un des secteurs de l'emploi que la tradition n'estime pas rentrer dans le domaine féminin. La plupart des employeurs qui ont besoin

d'engager des cadres supérieurs préfèrent des hommes. Un grand nombre d'annonces s'adressent aux hommes, et l'habitude d'avoir des colonnes de petites annonces séparées pour les hommes et pour les femmes est encore répandue dans les journaux canadiens. En conséquence, **la Commission recommande que les provinces et que les territoires adoptent des lois interdisant l'annonce d'un emploi vacant de façon à le limiter à des candidats d'un sexe donné ou se trouvant dans une situation matrimoniale précise.**

302. Les brochures et les programmes de recrutement de beaucoup d'organisations tendent à encourager cette ségrégation de l'emploi. Même les publications du gouvernement fédéral, qui évitent avec un soin méticuleux toute tournure que l'on pourrait interpréter comme une catégorisation de l'emploi selon le sexe, sont souvent illustrées de photos qui représentent des hommes et des femmes accomplissant des tâches traditionnellement masculines ou féminines. En conséquence, **la Commission recommande que la catégorisation des emplois selon le sexe soit éliminée des textes et des illustrations de toutes les publications du gouvernement fédéral.**

303. Les campagnes de recrutement que font chaque année dans les universités les firmes qui recherchent de nouveaux diplômés constituent un indice utile des chances qu'ont les femmes dans les professions libérales. Les entreprises qui y prennent part donnent aux étudiants et aux services de placement universitaires, dont certains dépendent des Centres de main-d'œuvre du Canada, des renseignements sur les emplois qu'elles peuvent offrir et sur ce qu'elles exigent des candidats. Les entrevues avec les étudiants sont en général organisées par l'entremise du service de placement universitaire.

304. Les renseignements sur les postes vacants sont transmis de façons diverses. Il existe par exemple la brochure: *Choisissez votre carrière pour diplômés universitaires.* Dans une analyse de l'édition de 1969-1970, le Bureau fédéral de la main-d'œuvre féminine a constaté que, sur les 3,268 postes vacants annoncés par les banques, par les compagnies d'assurance, par les fabriques de produits chimiques et pharmaceutiques, par les fabricants de savon et de détergents, 2,024 emplois n'étaient offerts qu'à des hommes. Cela ne laisse que 1,244 emplois pour lesquels les services de placement universitaires pourront prévoir des entrevues destinées à des candidates.

305. Nous estimons que les services de placement universitaires se doivent d'empêcher la discrimination à l'université. En conséquence, **la Commission recommande au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada, ainsi qu'aux universités, que les services de placement universitaires refusent de servir d'intermédiaire à des firmes qui marquent une préférence pour un sexe au détriment de l'autre.**

306. Les femmes mariées se heurtent à des obstacles supplémentaires quand elles cherchent un emploi. Certaines maisons refusent de les engager parce qu'on pense qu'elles ne travailleront pas longtemps. D'autres désapprouvent les femmes qui combinent les responsabilités d'un emploi avec celles d'enfants à élever. Il faut ajouter que ces responsabilités empêchent bien souvent les femmes de chercher un emploi. Sans garderie, sans horaires spéciaux, les femmes qui ont de jeunes enfants sont empêchées de travailler normalement.

(b) L'avancement

307. L'inégalité des chances ne disparaît pas lorsque la femme trouve du travail. La femme dépasse rarement le niveau des cadres moyens. Dans 16 des 36 entreprises sur lesquelle on a enquêté pour notre compte, il n'y avait pas de femmes dont le traitement dépassait $12,000. Dans la Fonction publique fédérale, en 1968, les chances de gagner $14,000 et plus étaient 18 fois plus grandes pour un homme que pour une femme[65]. Dans les sociétés de la Couronne sur lesquelles a porté l'enquête, les chances des hommes semblent encore plus grandes.

308. Une fois de plus, les chances sont limitées par la ségrégation de l'emploi. Les métiers traditionnellement exercés par les femmes conduisent rarement aux échelons supérieurs et aux postes de gestion. Ils ne procurent que rarement le stimulant nécessaire pour permettre à une employée de révéler qu'elle a l'étoffe d'un dirigeant. Cela rentre évidemment dans le cadre du problème plus vaste des situations sans avenir et nous estimons que la répartition des emplois en fonction des aptitudes du personnel servirait également les hommes et les femmes. Mais nous insistons également auprès des employeurs pour qu'ils organisent des programmes qui aideront les femmes compétentes à sortir de ces emplois et à avoir la possibilité de faire une carrière.

309. Même quand les femmes ont des situations qui peuvent amener aux postes supérieurs, leurs chances sont moins nombreuses que celles des hommes. Nous en avons un exemple dans l'enseignement. Les mémoires consacrés aux institutrices et aux enseignantes en général citent des enquêtes effectuées à différentes époques dans plusieurs provinces. Les quelques résultats suivant sont éloquents:

* En Colombie britannique, en 1967, sur 245 directeurs d'école dans une région, il n'y avait que cinq femmes[66].

65 K. Archibald, *Les deux sexes dans la Fonction publique*, enquête entreprise sous les auspices de la Commission de la fonction publique du Canada (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine,1970), tableau II-3, p. 28.

66 Mémoire nº 237.

* En Alberta, en 1966, un homme avait 7.5 fois plus de chances de devenir directeur qu'une femme; il n'était pourtant que 2.5 fois plus probable qu'il ait une compétence supérieure à celle d'une femme[67].

* Au Manitoba, en 1968, bien qu'il n'y ait eu que sept instituteurs pour 12 institutrices, il y avait près de trois fois et demi plus d'hommes que de femmes dans les emplois administratifs[68].

* En Ontario, en 1967, sur un total de 3,459 directeurs d'écoles élémentaires il n'y avait que 925 femmes bien que les institutrices fussent plus nombreuses. Dans les écoles normales d'Ontario, il y avait 270 professeurs du sexe masculin contre 102 femmes, mais ces dernières n'occupaient aucun poste administratif. Parmi les enseignants des collèges techniques, il y avait 1,365 hommes et seulement 176 femmes. Au ministère de l'Éducation, 88 postes importants étaient confiés à des hommes, un à une femme; il y avait 380 inspecteurs contre 27 femmes exerçant la même fonction[69].

* Dans le Québec, à la Commission des écoles catholiques de Montréal, en 1968, 89 pour cent des enseignants au niveau de l'école élémentaire étaient des femmes, mais il n'y avait que 51.8 pour cent de directrices. Le personnel de la Commission comptait 16.3 pour cent de femmes, et aucune n'occupait de fonction importante[70].

* En Nouvelle-Écosse, en 1961, il y avait 307 directeurs et 70 directrices seulement[71].

310. La situation n'est guère plus encourageante dans les universités. Dans l'étude entreprise pour le compte de la Commission par l'Association canadienne des professeurs d'université, on a fait une comparaison des professeurs hommes et des professeurs femmes qui avaient la même formation et qui étaient du même âge, et on a trouvé une plus grande proportion d'hommes parmi les doyens, les directeurs de département, les professeurs titulaires et les professeurs agrégés. Un mémoire[72] soumis par un groupe de femmes professeurs d'université indique qu'une enquête qu'elles avaient entreprise a montré que, sur quatre hommes appartenant au corps enseignant et travaillant à plein temps, il y avait un professeur titulaire, mais que seulement une femme sur 21 avait ce titre. On s'est également aperçu que, en dépit du fait que l'échantillonnage comprenait six fois plus d'hommes que de femmes, il y avait plus de 30 fois plus d'hommes que de femmes dans les postes de doyen (si l'on exclut les doyens des sciences infirmières et les doyens des sciences ménagères).

67 Mémoire nº 301.
68 Mémoire nº 372.
69 Mémoire nº 342.
70 Mémoire nº 434.
71 Mémoire nº 433.
72 Mémoire nº 443.

311. Une étude des femmes qui travaillent dans le domaine de l'information dans une grande ville canadienne illustre de façon frappante l'absence des femmes dans les postes les plus importants. L'enquête[73], dont les résultats ont été soumis par une organisation nationale, a étudié 28 entreprises et un total de 1,147 employés, dont 23 pour cent de femmes. Parmi les sujets de l'enquête qui recevaient un traitement inférieur à $4,000, 73 pour cent étaient des femmes; parmi ceux dont les revenus se situaient entre $4,000 et $8,000, il y avait 35 pour cent de femmes; de ceux gagnant de $8,000 à $12,000, 2.75 pour cent étaient des femmes et, enfin, parmi les employés gagnant plus de $12,000, il n'y en avait que 2.5. Bien que 85 pour cent des femmes que l'on a interrogées aient répondu qu'elles étaient prêtes à assumer des responsabilités plus importantes, on ne trouve, dans aucun quotidien de la ville, de femmes exerçant les fonctions de rédacteur en chef, chef de l'information, chef des nouvelles locales ou rédacteur de nuit. Quelle que soit leur compétence, les femmes semblent n'obtenir de l'avancement que dans les «pages féminines».

312. L'obstacle le plus sérieux à l'avancement des femmes est sans doute le fait que beaucoup d'employeurs s'imaginent que les postes importants sont faits pour les hommes. Consciemment ou inconsciemment, ils attribuent aux femmes, prises collectivement, des caractéristiques qui les empêchent même d'envisager de leur confier ces postes. Il est courant de doter un groupe quelconque de certaines caractéristiques. Cela devient toutefois sérieux lorsqu'on les attribue à chaque membre du groupe jusqu'à preuve du contraire.

313. Très fréquemment, les mémoires nous ont signalé que c'était le cas pour les femmes. Une expérience intéressante, dans le secteur de la Fonction publique fédérale, nous en apporte la preuve[74]. Afin de se rendre compte si oui ou non les employeurs qui examinent des candidatures à un emploi sont influencés par le sexe, on a prié des cadres de noter les examens subis par un certain nombre de candidats. Doté d'un nom masculin, un certain candidat a été choisi premier dans 86 pour cent des cas. Doté d'un nom féminin, ce candidat n'est arrivé en tête que dans 58 pour cent des résultats. Étant donné que l'on exigeait la même chose pour les hommes et pour les femmes, l'évaluation dépendait évidemment du sexe. Quand ils s'imaginaient qu'ils avaient affaire à une femme, les examinateurs lui attribuaient une note défavorable à cause des caractéristiques qu'ils estiment être l'apanage des femmes.

73 Mémoire nº 94.
74 Archibald, *op. cit*, appendice C, p. 201.

314. Nous sommes persuadés que les femmes ne jouiront pas de l'égalité des chances tant que les caractéristiques que l'on attribue traditionnellement à leur sexe leur seront attribuées à titre individuel. On risque donc de les omettre automatiquement de la liste des candidats, ou on peut leur faire subir des épreuves que l'on n'infligerait pas à des hommes. Les deux situations sont intolérables à la fois du point de vue de la justice et de celui de l'utilisation intelligente du personnel. Nous insistons auprès des employeurs pour qu'ils évaluent les possibilités d'avancement de chaque femme en se basant strictement sur ses qualités personnelles. Elle ne doit pas avoir à faire ses preuves d'une façon différente des candidats du sexe masculin.

315. On mentionne souvent l'insuffisance de l'éducation et le peu d'expérience des femmes comme un obstacle à leur avancement. Le nombre de femmes qui font des études universitaires est très inférieur à celui des hommes. Les femmes qui veulent exercer une profession libérale ou occuper un poste de direction doivent comprendre la valeur d'un diplôme. Il est également vrai, dans une certaine mesure, que les femmes manquent de l'expérience nécessaire pour les postes importants. C'est en partie dû à ce que les femmes quittent bien souvent les rangs de la population active pendant un certain temps. Mais une autre raison de ce manque d'expérience est que peu de femmes arrivent à l'échelon intermédiaire où s'acquiert l'expérience nécessaire aux cadres supérieurs. Quand les femmes auront la possibilité d'avancer selon leur potentiel individuel, on pourra moins facilement prétexter du manque d'expérience.

316. Les employeurs expliquent également que l'avancement de leur personnel féminin est freiné par le taux élevé de son renouvellement[75] et aussi de ses absences. La validité de ces raisons nous paraît fort sujette à caution.

317. Les résultats d'une enquête sur le pourcentage de remplacement des femmes et des hommes sont loin de permettre de tirer des conclusions. Le facteur sexe est difficile à isoler des autres: âge, éducation, situation de famille, métier et employeur. Le niveau de l'emploi a parfois de l'importance, parce que les employés qui ont des besognes routinières et occupent des situations sans avenir ont moins d'intérêt à se faire une carrière. Une étude portant sur la Fonction publique fédérale a montré que le pourcentage de remplacement des femmes était en général plus élevé que celui des hommes, mais que ce n'était pas le cas dans tous les groupes d'âge. On s'est aperçu également que les femmes qui abandonnaient leur situation y revenaient plus généralement que cela n'était le cas pour les hommes. Leur formation et leur expérience, de cette façon, étaient moins souvent des pertes sèches pour la Fonction publique.

[75] Le taux de renouvellement d'un groupe d'employés est la proportion que représentent ceux qui abandonnent leur emploi par rapport à l'effectif total du groupe pendant une période donnée.

318. La plupart des études indiquent que les femmes sont plus souvent absentes que les hommes, mais cela peut avoir plus de rapport avec le niveau de l'emploi qu'avec le sexe. Certains travaux montrent que les employés qui gagnent des salaires bas ont des pourcentages d'absence plus élevés que les employés qui gagnent plus. Le problème est de savoir si le pourcentage d'absence chez les salariés qui ont des revenus inférieurs est plus élevé parce qu'il y a plus de femmes qui occupent ces emplois mal payés, ou si le pourcentage d'absence de la femme est plus élevé parce qu'elle occupe souvent des emplois mal rétribués et peu intéressants.

319. De toutes façons, la différence dans le pourcentage d'absence des femmes et celui des hommes est trop petite pour être significative. On signale que les femmes sont absentes en moyenne deux jours de plus par an que les hommes. Cette différence paraît trop faible pour avoir une influence sur la réussite ou sur l'échec éventuel d'un employé. Nous nous demandons si un employeur, hésitant entre deux hommes, userait de ce critère.

320. Certains employeurs prétendent également que les hommes, pas plus que les femmes d'ailleurs, ne veulent travailler sous les ordres d'une femme. Bien qu'il semble qu'hommes et femmes préfèrent travailler pour des hommes, il n'est pas prouvé que les femmes fassent de moins bons chefs que les hommes. Nous considérons comme significatif le fait que les gens qui ont effectivement travaillé sous les ordres de femmes ont moins tendance à exprimer une préférence pour un chef de service masculin[76]. Nous sommes convaincus que les gens continueront de préférer travailler pour un homme jusqu'à ce qu'ils prennent l'habitude de voir des femmes occuper des postes importants. Les personnes responsables de la nomination des cadres devraient s'assurer qu'elles ne se laissent pas influencer par ces préférences. Mais surtout, si l'on veut qu'elles disparaissent, il faut, à notre avis, que les employeurs fassent un effort tout particulier pour que les femmes compétentes aient la possibilité d'obtenir de l'avancement.

321. On rend souvent responsables les femmes elles-mêmes de ce qu'elles n'arrivent pas aux échelons supérieurs. Beaucoup d'employeurs considèrent les femmes comme des employées qui travailleront «jusqu'à» ce que quelque chose se produise qui leur permettra d'abandonner leur emploi. Elles ne sont pour eux que des employées qui sont là pour une brève période, en attendant de se marier ou d'avoir des enfants, ou de réaliser une ambition d'ordre pécuniaire à court terme. Certains employeurs sont persuadés que les femmes ne sont pas disposées à assumer des responsabilités; ils disent que c'est là

[76] S. Judek, *Les femmes dans l'administration fédérale; les emplois qu'elles occupent et l'utilisation de leur compétence*, étude commanditée par le ministère du Travail du Canada (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1968), pp. 55-57.

la raison pour laquelle si peu de femmes sont candidates à des postes importants. Comme le disait l'un d'entre eux: «C'est la jeune fille qui fait preuve de discrimination envers elle-même, en hésitant à accepter des responsabilités.»

322. Tout cela est certainement vrai en partie, et les femmes doivent se rendre compte qu'il est indispensable de se donner à son travail et de se perfectionner, pour réussir. Mais rien ne nous permet d'affirmer qu'il s'agit là d'un recul général, de la part des femmes, devant les responsabilités, ou encore que c'est là une caractéristique uniquement féminine. Quelques indices permettent également de penser que le nombre d'employées qui ne veulent travailler que «jusqu'à» un certain point décline.

323. Malheureusement, il y a des femmes qui n'ont pas le surcroît d'énergie ou de temps voulu pour se perfectionner. Peu de femmes qui doivent s'occuper de leurs enfants, ou prendre soin de parents âgés ou infirmes peuvent se faire aider. Beaucoup de femmes exercent des métiers qui ne leur permettent pas de prouver qu'elles pourraient assumer des responsabilités plus importantes. Le fait qu'elles sont conscientes d'avoir moins de possibilités d'avancement que les hommes suffit à en décourager un bon nombre.

324. Il y a toutefois des femmes qui arrivent à ces échelons supérieurs. Que pensent-elles, elles qui sont passées par la filière, des possibilités offertes aux hommes et aux femmes? Nous avons posé la question à un certain nombre de femmes qui ont réussi. Elles ont généralement été d'avis que les femmes ont moins de chances d'avancement que les hommes, mais que les employeurs ne sont pas seuls fautifs. Elles estiment que la moindre proportion de femmes qui ont fait des études universitaires est un handicap sérieux pour les femmes, prises collectivement, et que les interruptions qui surviennent souvent dans la carrière d'une femme la privent d'une expérience précieuse et l'empêchent de se tenir au courant. Elles trouvent que les femmes ont moins tendance que les hommes à améliorer leur éducation après avoir quitté l'école, et à faire usage des cours de formation mis à leur disposition.

325. Elles estiment également que beaucoup de femmes sont très motivées et parfaitement compétentes, et que même celles-ci ont du mal à atteindre les échelons supérieurs de leurs carrières. Ainsi que le disait l'une d'entre elles: «Un employeur a tout naturellement tendance à choisir un homme. Il ne se décide en faveur de la femme que si elle est réellement plus compétente.»

326. Elles sont persuadées que les femmes qui réussissent doivent avoir plus de connaissances et travailler davantage que les hommes. Certaines estiment que l'étape la plus difficile à franchir est celle qui fait passer une femme de l'échelon inférieur au niveau du cadre moyen. C'est à ce stade que les attitudes anti-féministes se font le plus souvent sentir.

327. Les femmes interrogées ont parlé en toute liberté des problèmes auxquels elles ont dû faire face au cours de leur carrière. Elles ont fait remarquer que, à moins que les femmes n'insistent pour obtenir de l'avancement, on prétend qu'elles manquent d'ambition. Si elles insistent, on les qualifie une fois pour toute de «femmes agressives», et c'est là une caractéristique que notre culture admire chez les hommes mais reproche aux femmes. Ainsi ces dernières sont fréquemment dans une situation où on les critique, quelle que soit leur attitude.

328. Elles se sont rendu compte que les femmes qui occupent des postes importants sont handicapées par le fait même d'être femmes. Elles commencent à exercer leurs fonctions dans un milieu où les préjugés à leur endroit sont parfois très forts, et elles doivent apprendre à vivre dans ce milieu avant de pouvoir songer à le changer. Au bout de quelque temps, en général, les préjugés disparaissent à l'intérieur de l'entreprise, mais persistent dans les relations d'affaires avec les autres firmes. Il est parfois difficile de persuader un homme d'affaires qu'il est bien en train de discuter avec un représentant de la direction si c'est une femme qui se trouve devant lui. Toutes ces femmes ont été d'avis que ce serait impossible pour elles de passer de leur poste de cadre dans leur entreprise à un poste similaire dans une autre firme.

329. La plupart de ces femmes, lorsqu'on leur a demandé quel avait été leur plus grand atout, ont parlé de la somme de travail et des longues heures qu'elles ont consacrées à leur situation. Plus d'une femme a fait remarquer la chance qu'elle avait eue d'avoir trouvé une situation dans un domaine auquel elle pouvait vraiment se consacrer. D'autres ont dit que c'étaient leurs parents qui leur avaient inspiré la confiance nécessaire pour viser très haut. L'appui moral de leur mari, un employeur dénué de préjugés, tout cela était important, mais moins que les ambitions et les normes acquises dès l'enfance.

330. Nous savons, par les nombreux témoignages que nous avons recueillis, que fréquemment les femmes ne sont pas traitées de la même façon que les hommes quand, arrivant sur le marché du travail, elles veulent pouvoir choisir une situation avec des chances d'avancement. Nous avons également relevé quelques cas où la discrimination, imputable à des employeurs, est basée sur la situation matrimoniale[77].

[77] La Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve appliquent certaines restrictions à l'emploi dans la fonction publique de femmes qui n'ont pas à subvenir à leurs propres besoins.

(c) Lois sur les justes méthodes d'emploi

331. Toutes les juridictions canadiennes ont des lois concernant l'égalité des chances dans le travail, mais seuls le Québec et la Colombie britannique interdisent la discrimination basée sur le sexe[78] [79]. Aucune province n'interdit la discrimination basée sur l'état matrimonial. Il est clair que l'égalité des chances pour les femmes n'est pas assurée par les lois actuelles. En conséquence, **la Commission recommande que toutes les lois provinciales et territoriales qui concernent l'égalité des chances dans l'emploi interdisent expressément toute discrimination basée sur le sexe et sur l'état matrimonial.**

332. Au niveau fédéral, il existe trois lois qui régissent la discrimination dans l'emploi. La loi sur l'équité dans l'emploi s'applique aux entreprises qui dépendent de l'autorité législative du Parlement mais, bien qu'elle vise l'emploi dans les sociétés de la Couronne, elle ne concerne pas la Fonction publique. La loi n'interdit pas la discrimination basée sur le sexe ou sur l'état matrimonial. La discrimination basée sur le sexe est interdite par la loi sur l'emploi dans la Fonction publique, mais on n'y trouve pas mention de l'état matrimonial. Finalement, le règlement des justes salaires et des heures d'emploi, qui s'applique aux sociétés qui travaillent sous contrat pour le gouvernement, n'interdit pas la discrimination dans l'emploi, qu'elle soit basée sur le sexe ou sur l'état matrimonial.

333. Il est indiscutable que la discrimination basée sur le sexe est interdite aux termes de la Déclaration canadienne des droits. A la suite du jugement rendu dans la cause de Drybones[80], il semblerait que les interdictions mentionnées dans la Déclaration des droits seront respectées dans tous les domaines sous juridiction fédérale. Nous estimons néanmoins que toutes les lois concernant la discrimination dans l'emploi devraient spécifier que le sexe ne peut constituer une cause de discrimination. Nous estimons par conséquent que les lois fédérales devraient défendre la discrimination basée sur le sexe comme sur l'état matrimonial.

334. Le personnel du Sénat et de la Chambre des communes n'est pas protégé par des lois concernant la discrimination dans l'emploi. Nous pensons que les employés du gouvernement devraient tous bénéficier de la même protection, et que cela devrait leur être assuré par la loi sur l'équité dans l'emploi. En conséquence, **la Commission recommande que a) la loi sur les**

78 Le Code des droits de l'homme de Terre-Neuve, adopté par l'Assemblée législative, n'avait pas encore pris force de loi en avril 1970.

79 Le projet de loi 83 de l'Ontario, *The Women's Equal Employment Opportunity Act* de 1970, interdit la discrimination pour des raisons de sexe ou d'état matrimonial. Il n'avait pas encore été adopté en mai 1970.

80 La Reine *v.* Joseph Drybones, jugement de la Cour Suprême du Canada en date de novembre 1969 qui doit être publié dans l'édition de 1970 des rapports de la Cour.

justes méthodes d'emploi soit amendée (i) de façon à interdire la discrimination selon le sexe et selon l'état civil; (ii) de façon à s'appliquer à tous les employés du gouvernement du Canada, et b) que le règlement des justes salaires et des heures d'emploi soit amendé pour y interdire la discrimination dans l'emploi basée sur le sexe et l'état matrimonial.

335. Quand les services de placement nationaux sont passés de la juridiction de la Commission d'assurance-chômage à celle du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, ce dernier a assumé la responsabilité, par l'intermédiaire des Centres de main-d'œuvre du Canada, de l'application de la seconde partie de la loi sur l'assurance-chômage. L'article 22(2) (b) contient les dispositions suivantes concernant le sujet qui nous intéresse: «En organisant et en maintenant le service de placement, la Commission est tenue de s'assurer qu'en adressant à quelque personne un travailleur en quête d'emploi, aucune distinction injuste n'existe à cause de sa race, de son origine nationale, de sa couleur, de ses croyances religieuses ou de son affiliation politique; mais rien au présent article ne doit s'interpréter comme interdisant au service national de placement de donner effet à quelque limitation, spécification ou préférence fondées sur une qualité professionnelle requise de bonne foi.»

336. Nous estimons qu'il faut interdire la discrimination basée sur le sexe et l'état civil. En conséquence, **la Commission recommande que les dispositions incluses dans l'article 22(2) (b) de la loi sur l'assurance-chômage soient amendées, afin d'interdire la discrimination basée sur le sexe et sur l'état matrimonial, et que ces dispositions rentrent dans la législation concernant les Centres de main-d'œuvre du Canada.**

Utilisation de la compétence et des aptitudes des femmes

337. Les femmes représentent, dans l'économie canadienne, la source de main-d'œuvre nécessaire au pays à laquelle on a fait le moins appel. Étant donné notre conviction que la femme mariée doit avoir le droit de décider si oui ou non elle va travailler au dehors, nous estimons que la possibilité de voir mises pleinement à contribution leurs aptitudes et leur compétence est d'une importance vitale pour les femmes elles-mêmes. Le Conseil économique du Canada a fait remarquer que l'économie souffrait lorsqu'on ne demandait pas suffisamment des travailleurs: «L'objet de la politique du marché du travail, tel que nous l'entendons, est d'ajuster l'offre et la demande de travail dans des régions et occupations spécifiques de manière à ce que les ressources humaines soient utilisées de la façon la plus productive. Elle a comme but la réalisation d'un haut niveau d'emploi et l'utilisation de la main-d'œuvre au maximum de son potentiel de production. Les travailleurs qui, à cause de

problèmes associés au manque de mobilité professionnelle, industrielle ou géographique, travaillent à un rendement inférieur à leur potentiel de production ne gagnent pas autant qu'ils pourraient le faire. Ils contribuent moins à la productivité nationale qu'ils ne pourraient le faire. Il en résulte une perte de biens et de services pour le pays tout entier. La perte économique nationale résultant d'une utilisation non efficace des ressources humaines peut être tout aussi grande que la perte qui découle du chômage[81].»*

338. Il y a trois grandes raisons qui font que l'on n'emploie pas totalement les ressources et la compétence des femmes. Quelques-unes, en partie les femmes mariées, ont choisi de ne pas travailler. D'autres aimeraient faire part de la population active, mais en sont empêchées par les responsabilités familiales. D'autres encore sont employées à des besognes pour lesquelles elles ont plus d'instruction, d'expérience et de capacités qu'il n'en est besoin pour les responsabilités qu'elles assument.

339. Nous estimons qu'on n'utilisera pas complètement les aptitudes des femmes, surtout à l'échelon des cadres moyens et supérieurs, tant qu'il n'y aura pas de femmes dans les postes de direction. C'est manquer de réalisme que de s'imaginer que des attitudes bien établies à l'égard des aptitudes féminines vont changer parce qu'on demande justice ou parce qu'on procède à une analyse plus intelligente de ce que peuvent faire les femmes. Nous pensons que ces attitudes ne changeront que lentement, ne changeront pas du tout, même, tant que les femmes n'auront pas la possibilité de prouver qu'elles possèdent des aptitudes comparables à celles des hommes.

(a) Commissions et conseils fédéraux

340. Le gouvernement fédéral ne s'est guère soucié jusqu'ici de montrer la voie. Une suite de mémoires ont déploré l'absence relative des femmes dans les conseils, commissions, sociétés de la Couronne et comités consultatifs fédéraux. Et, chaque année, depuis longtemps, les organisations féminines soumettent des mémoires au premier ministre lui demandant de donner plus de place aux femmes dans ces organismes. Dans une étude effectuée par la Commission en 1969, on a constaté que les conseils d'administration de 97 agences fédérales, sociétés de la Couronne et groupes de travail, comprenaient au total 639 hommes et seulement 42 femmes. Les femmes n'avaient été nommées que dans une proportion de 6.3 pour cent, et dans 74 des organisations, on n'en trouvait pas une seule. Il existe également environ 73 conseils consultatifs et comités, dont les membres se composaient en 1969

[81] Conseil économique du Canada, *Premier exposé annuel, Objectifs économiques du Canada pour 1970* (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1964), pp. 176-177.

de 1,017 hommes et de 102 femmes. Ces dernières constituaient neuf pour cent des membres de ces organismes, dont 47 ne comptent pas une seule femme.

341. Les membres sont nommés par décret ou autrement, mais on ne fait pas appel à des concours comme c'est le cas pour les emplois dans la Fonction publique. Le gouvernement fédéral est donc parfaitement en mesure de prendre des dispositions spéciales, pour un temps du moins, afin de nommer plus de femmes. Nous sommes convaincus qu'on peut trouver des femmes compétentes pour ces fonctions et que les organismes en cause bénéficieraient d'une direction qui reflèterait les opinions et l'expérience des femmes aussi bien que celles des hommes. En conséquence, **la Commission recommande que le gouvernement fédéral augmente considérablement le nombre de femmes qui sont membres des conseils, commissions, sociétés de la Couronne, comités consultatifs et groupes de travail fédéraux. En outre, elle recommande que les autorités provinciales, territoriales et municipales augmentent considérablement le nombre de femmes qui sont membres des conseils, commissions, sociétés, comités consultatifs et groupes de travail divers.**

342. Les femmes elles-mêmes doivent assumer la responsabilité de faire un plus grand usage de leur compétence. Il faut qu'elles cherchent activement à obtenir de l'avancement, même en sachant qu'elles ont relativement moins de chances de l'obtenir que les hommes. Elles doivent aussi tenter d'acquérir toute l'instruction que leurs facultés intellectuelles permettent.

343. La société ne facilite pas à la femme mariée la tâche d'améliorer ses capacités en vue d'obtenir un emploi. Les écoles techniques et les universités ne peuvent guère s'adapter à ses horaires et, à son tour elle peut rarement concilier sa vie et les horaires de ces établissements, car elle ne peut trouver de gardiennes, ou n'a pas les moyens d'en engager. Les femmes qui ont besoin d'apprendre ou de se perfectionner se trouvent souvent dans l'impossibilité de bénéficier des programmes de recyclage des adultes. Dans notre chapitre sur l'éducation, nous présentons quelques recommandations afin de remédier à cette situation.

344. Nous insistons auprès des employeurs pour qu'ils fassent meilleur usage des compétences de leurs employées. L'égalité de traitement du personnel est en général un bon principe de direction. Toute autre façon de procéder crée un mauvais moral, un manque de confiance de la part de ceux qui sont victimes d'injustice comme de la part des employés favorisés, et enfin une diminution de la productivité. Afin d'utiliser au mieux son personnel, un employeur devrait organiser des programmes d'évaluation qui lui

permettraient de découvrir les qualités et les besoins de son personnel, faire coïncider les emplois avec les compétences et organiser des programmes de formation à tous les niveaux.

(*b*) *Formation*

345. Nous nous sommes surtout intéressés à la formation des cadres, parce que la carrière des femmes semble en général s'arrêter juste avant cet échelon. Nous nous sommes aperçus que la formation des femmes en vue des emplois supérieurs est très négligée. Certaines des entreprises que nous avons étudiées ne préparaient aucune femme à des postes de direction. Sur environ 100 personnes qui ont participé au nouveau Programme d'affectation des cadres destiné à constituer une réserve de cadres pour la Fonction publique fédérale, on ne compte que deux femmes.

346. Il est difficile de concilier cette absence de formation destinée aux femmes et les plaintes des employeurs qui prétendent manquer de cadres compétents. Il n'y a rien qui prouve que les femmes aient de façon générale moins d'aptitudes à la gestion que les hommes. Et pourtant, s'il y a pénurie de cadres, les employeurs préfèrent «s'arranger» avec des cadres quasi incompétents plutôt que de former les femmes qui ont les aptitudes voulues. Nous insistons auprès des employeurs afin qu'ils établissent des programmes spéciaux destinés à découvrir les femmes douées pour la gestion et à leur donner la formation voulue.

(*c*) *Assouplissement des horaires*

347. Les employeurs pourraient également avoir plus souvent recours aux services des femmes qui ne sont pas libres pendant les heures normales de travail. Dans des métiers et dans des professions où l'offre en personnel ne suffit pas à la demande, ou dans des postes qui n'exigent pas les services réguliers d'un employé, ou son travail à temps complet, les femmes qui sont incapables de faire une journée de travail normale seraient certainement utiles. Les employeurs s'apercevraient peut-être qu'ils augmentent leur production en employant à temps partiel des femmes compétentes, au lieu d'employer des gens moins qualifiés mais qui sont libres pendant les heures normales.

348. Afin que les femmes puissent utiliser leurs aptitudes sans manquer à leurs responsabilités familiales, les mémoires qui nous ont été soumis recommandent vivement le recours aux horaires plus souples: journée qui débute plus tard, période de déjeuner plus longue, fermeture plus tôt, équipes.

349. Quelques firmes ont prouvé qu'il était possible d'assouplir les horaires. Une fabrique de textiles a organisé une «équipe du crépuscule», de 17 à 23 heures, pour une quarantaine de femmes[82]. Elles sont protégées par la convention collective de l'entreprise et elles ont droit, au *pro rata,* aux mêmes avantages sociaux que les employés à temps complet. Un fabricant de produits métalliques a créé une «équipe de mères de famille» grâce à la coopération entre la direction et le syndicat [83]. Cela a permis de résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre et quelques familles peuvent ainsi bénéficier d'un revenu d'appoint. Cette équipe, grâce à son horaire spécial, donne aux femmes le temps de préparer le repas de la famille avant de se rendre à leur travail.

350. Les mémoires précisent toutefois qu'il serait possible de faire meilleur usage des aptitudes des femmes si, au lieu du travail par équipes, on avait recours au travail à temps partiel des employées.

(d) Le travail à temps partiel

351. Sur environ 3,500 femmes comprises dans une enquête effectuée par le Bureau de la main-d'œuvre féminine d'Ontario en 1964, il n'y en avait que 26 pour cent qui voulaient travailler à plein temps tandis que 74 pour cent auraient aimé le faire à temps partiel. Une enquête datant de 1966 et portant sur un échantillon de femmes diplômées d'université, effectuée par la Fédération canadienne des femmes diplômées d'universités, a permis de constater que plus de la moitié des femmes qui voulaient travailler dans l'avenir désiraient des emplois à temps partiel.

352. Le travail à temps partiel n'est pas toujours possible, même dans les professions où l'on manque d'employés. Un mémoire de la *Federation of Medical Women of Canada*[84] s'est révélé une excellente source de renseignements sur l'activité des femmes médecins, sur les sujets qui les intéressent et sur leurs problèmes. Environ 80 pour cent des femmes médecins canadiennes continuent de mettre en pratique ce qu'elles ont appris. On estime que de 48.5 à 58 pour cent de toutes ces femmes exercent à temps complet, et qu'un nombre considérable exercent à temps partiel, ce qui, pour un médecin, peut vouloir dire une semaine de 40 heures.

353. Bien que le pourcentage d'activité des femmes dans le domaine de la médecine soit élevé, cette profession souffre malgré tout de la perte des aptitudes et de la formation de quelques femmes médecins. Comme la médecine avance à grands pas, et qu'il est difficile aux femmes de se remettre

82 Mémoire nº 347.
83 Mémoire nº 311.
84 Mémoire nº 302.

à l'exercice de leur profession après une absence d'une certaine durée, les mémoires ont insisté sur la nécessité de mettre à la disposition de ces femmes plus de programmes de perfectionnement. Ils insistaient également sur la possibilité, pour les femmes médecins, de travailler à temps partiel. Ils suggéraient l'assouplissement des programmes médicaux du gouvernement, de l'industrie et des établissements scolaires pour qu'ils fassent appel aux services des femmes mariées qui ont des responsabilités familiales, et regrettaient la rigidité des horaires de certains hôpitaux, qui ne tolèrent pas le travail à temps partiel.

354. La situation est encore plus grave quand il s'agit de spécialistes en sciences ménagères et de diététiciennes. Il y a encore une pénurie chronique de personnel dans ces deux branches, et pourtant, on y trouve relativement peu d'occasions de travailler à temps partiel. Le résultat en est que beaucoup de femmes qui occupaient ces fonctions quittent pour de bon la population active, une fois qu'elles ont des enfants.

355. Parce que la société procure peu de chances aux femmes d'exercer une profession libérale à temps partiel, elle se prive de services déjà trop rares, et le placement que représente l'éducation de ces femmes s'avère être une perte. Nous insistons auprès des organismes qui ont besoin des services des membres de ces professions, où il y a pénurie de personnel, pour qu'ils fassent appel à toutes les femmes qui veulent travailler à temps partiel.

356. Au Canada, le nombre des salariés à temps partiel a augmenté de façon régulière. D'après le Bureau fédéral de la statistique[85], 22 pour cent des 2.3 millions de femmes salariées en 1967 ne travaillaient pas à plein temps. En 1961, la proportion des salariées à temps partiel était de 17.3% sur un total de 1,600,000.

357. Les dernières données sur l'emploi sont basées sur le recensement de 1961. A l'époque, le plus grand nombre de femmes salariées qui travaillaient moins de 35 heures par semaine étaient réparties dans les secteurs des ventes, des services, des professions libérales et techniques[86].

358. La publication *Emploi à temps partiel dans le commerce au détail* a consacré un chapitre sur l'emploi à temps partiel dans deux importantes sociétés de grands magasins à succursales[87]. On y trouve des renseignements intéressants non seulement sur les employés qui travaillent régulièrement,

[85] Bureau fédéral de la statistique, *Recensement de 1961*, vol. 3, 3ème partie, tableau 24. Bureau fédéral de la statistique, tableaux spéciaux, moyenne de douze mois, *La main-d'œuvre 1967*, mensuel, nº de catalogue 71-001, tableau 3a.

[86] Recensement du Canada, *loc. cit.*

[87] Ministère du Travail du Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine, *Emploi à temps partiel dans le commerce au détail* (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1969), pp. 29-41.

sans toutefois faire le nombre normal d'heures par semaine, mais aussi sur ceux dont le travail est plus intermittent et que la publication appelle «irréguliers». Dans une de ces sociétés, les employés «irréguliers» constituaient jusqu'à 49 pour cent de l'ensemble du personnel. Dans l'autre société, ils représentaient 27 pour cent du personnel.

359. Les deux sociétés ont indiqué que les candidates au travail à temps partiel étaient en général âgées de plus de 35 ans, et que récemment un grand nombre de femmes de plus de 50 ans se sont mises à chercher du travail. Les chefs de rayon préfèrent les plus âgées qui, d'après eux, avaient «une plus grande uniformité dans le rendement, un sens plus poussé des responsabilités, une attitude plus définie vis-à-vis de leur emploi et ce qui est le plus important, le don d'inspirer plus de confiance au client[88]».

360. Les deux sociétés interrogées ont précisé que les employés à temps partiel étaient payés sur la même base que les employés à temps complet. Certains faits indiquent toutefois que les chances d'avancement ne sont pas les mêmes pour les employés à temps partiel. Ceux qui travaillaient à temps partiel, mais de façon régulière, dans les deux sociétés avaient droit aux mêmes congés que les employés à temps complet. On n'accordait de congés aux employés «intermittents» que lorsque les lois provinciales l'exigeaient. En général, ces derniers ne bénéficient pas de congés payés, et ne participent pas à tous les avantages offerts par l'entreprise. Ainsi, dans l'une des deux firmes, ils n'avaient pas droit aux remises généralement accordées au personnel.

361. L'emploi plus fréquent de travailleurs à temps partiel a à la fois des avantages et des inconvénients. Ceux qui encouragent le recours à ce genre d'emploi font ressortir l'importance des employés à temps partiel en tant que source de main-d'œuvre supplémentaire, quand le personnel normal ne suffit pas ou qu'on a besoin d'autres compétences. Ils insistent également sur le fait que l'emploi à temps partiel peut aider à augmenter la productivité en éliminant la fatigue, et permettre une meilleure utilisation des locaux et du capital-outils.

362. Certains employeurs prétendent que l'augmentation du nombre d'employés à temps partiel augmenterait leurs frais administratifs, bien que cela soit en partie compensé par l'usage plus fréquent que l'on fait actuellement des ordinateurs. Ils disent également que la répartition du travail et des privilèges dans un personnel où il y a des employés à temps complet et des employés à temps partiel complique l'administration.

[88] *Ibid.*, p. 34.

363. Les employés à temps complet et les syndicats font également des réserves à l'égard de l'emploi à temps partiel. Ils ont peur que cette main-d'œuvre ne diminue les pressions qu'ils peuvent exercer pour obtenir des augmentations, ou encore que les employeurs ne remplacent un personnel à temps complet par cette main-d'œuvre moins coûteuse.

364. Certains partisans des droits de la femme soulèvent des objections quant à l'emploi généralisé de travailleurs à temps partiel. Un grand nombre d'emplois de ce genre ne requièrent aucune compétence et on peut redouter que cela ne retentisse fâcheusement sur le salaire des femmes en général. Le fait d'identifier les femmes avec les emplois non spécialisés et irréguliers peut aussi tendre à discréditer les aptitudes de la femme dans le monde du travail.

365. Bien que nous reconnaissions l'existence des problèmes qui vont de pair avec une généralisation de l'emploi à mi-temps, nous estimons que les entreprises et organismes devraient étudier sérieusement les domaines dans lesquels ce type d'emploi peut être le plus utile. Cela mettra certainement à leur disposition des compétences dont ils ont bien besoin. Le travail à temps partiel permettrait également à la femme d'avoir plus à offrir quand elle revient sur le marché du travail pour de bon, parce qu'elle est alors moins handicapée par la perte de ses connaissances et par l'insuffisance d'une expérience dépassée.

366. Nous estimons également que le travail à temps partiel peut aider les femmes à parvenir à l'égalité des chances dans l'emploi. Qu'il s'agisse d'un désir ou d'une nécessité, les femmes doivent être en mesure d'augmenter leurs revenus et beaucoup n'y parviennent que grâce à un travail à temps partiel. Ce type de travail peut également alléger le sentiment d'aliénation dont souffrent certaines mères de famille. En conséquence, **la Commission recommande que le gouvernement fédéral entreprenne une étude sur les possibilités d'avoir plus souvent recours à l'emploi à temps partiel dans l'économie canadienne.**

367. Nous reconnaissons qu'il existe un problème sérieux dans l'emploi des travailleurs à temps partiel; c'est celui des dispositions concernant les avantages sociaux pour ceux qui ne sont pas employés de façon régulière. Nous estimons toutefois qu'il faut trouver le moyen d'accorder à ces employés des salaires et des conditions de travail qui ne soient pas moins équitables que ceux qui sont consentis aux employés à plein temps.

Le gouvernement du Canada

368. C'est le gouvernement fédéral qui, au Canada, emploie le plus grand nombre de salariés, et le plus grand nombre de femmes. Le gouvernement fédéral utilise les services d'environ 475,000 personnes, dont 81,000 femmes (ces chiffres comprennent les Forces armées). Dans le présent rapport, nous avons usé du terme «employés fédéraux» pour désigner les employés du gouvernement à l'exclusion du personnel des Forces armées. Parallèlement, le terme «Fonction publique fédérale» s'applique à tous les services du gouvernement sauf à ceux des Forces armées. On compte ainsi 380,000 employés fédéraux environ, dont 80,000 femmes. Bien que 25 pour cent de l'ensemble de ces salariés travaillent à Ottawa, la Fonction publique a du personnel dans presque toutes les régions du Canada.

369. La situation des femmes employées par le gouvernement du Canada mérite d'être étudiée avec soin, non seulement parce que le gouvernement emploie un grand nombre de femmes dans des professions très diverses, mais également parce que les méthodes du gouvernement doivent s'accorder avec ses principes. Puisque le Canada a officiellement accepté les principes qui accordent à la femme l'égalité d'accès aux emplois, le gouvernement fédéral doit s'assurer que les lois et les règlements qu'il applique en matière d'emploi sont conformes à ces principes. Il est également désirable que le gouvernement montre clairement qu'il adhère à ces principes, de façon à donner l'exemple.

370. L'organisation du gouvernement est complexe, et tous les employés ne dépendent pas des mêmes autorités, ne sont pas soumis aux mêmes conditions de travail, et ne bénéficient pas des mêmes salaires, loin de là. Nous avons par conséquent étudié la situation des femmes employées dans cinq domaines bien distincts du gouvernement fédéral: la Fonction publique[89], qui est composée des ministères et de certains conseils et commissions; certaines des sociétés et agences de la Couronne les plus importantes; le Sénat et la Chambre des communes; la Gendarmerie royale et enfin les Forces armées.

---

89 La définition de la «Fonction publique» varie avec les textes de loi. Dans le contexte des deux études sur lesquelles nous nous appuyons, et par conséquent dans le contexte du présent rapport, la «Fonction publique» a un sens bien précis. En gros, cela représente les secteurs de l'administration auxquels s'applique la loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Mais cela ne comprend pas tous les employés que régit cette loi. Un grand nombre des données qui nous intéressaient émanent uniquement des secteurs de la Fonction publique qui relèvent de la loi sur s'emploi dans la Fonction publique et qui étaient autrefois régis par l'ancienne loi sur le Service civil abrogée en 1967. Dans le contexte de ce rapport, «Fonction publique» désigne l'ancien Service civil.

La Fonction publique

371. Dès ses débuts, la femme a été employée par la Fonction publique fédérale[90]. En 1870, on a nommé une surveillante et une surveillante adjointe à la prison de Kingston, et il y avait, en 1871, une femme qui était employée à une écluse du canal de Williamsburg. En 1885, 23 des 4,280 fonctionnaires étaient des femmes, dont plus d'un tiers étaient des employées subalternes du ministère des Postes. Aujourd'hui, il y a environ 41,000 femmes fonctionnaires[91].

372. Ces femmes représentent 27.3 pour cent de la Fonction publique. Environ 42 pour cent d'entre elles sont célibataires, 43 pour cent sont mariées, et 15 pour cent sont veuves, séparées de leur mari ou divorcées. On estime que 55 pour cent de ces femmes ont au moins un enfant, et que 20 pour cent ont des enfants âgés de moins de six ans.

373. Le graphique 3 donne la répartition des fonctionnaires à plein temps selon le salaire et selon le sexe, pour l'année 1967. Il tend à y avoir une plus forte concentration de femmes aux échelons inférieurs, avec 41 pour cent de femmes qui gagnent moins de $4,000 par an, en comparaison de sept pour cent d'hommes. Un peu plus de la moitié des hommes gagnaient moins de $6,000 tandis que le traitement de neuf femmes sur dix n'atteignait pas cette somme.

374. La situation des femmes fonctionnaires ressemble, de bien des façons, à celle de la population active féminine du Canada en général. Elles représentent environ 27 pour cent de la Fonction publique, et 31 pour cent de la main-d'œuvre. Dans les deux cas, environ la moitié des salariées sont mariées; dans les deux cas, les femmes gagnent moins que les hommes.

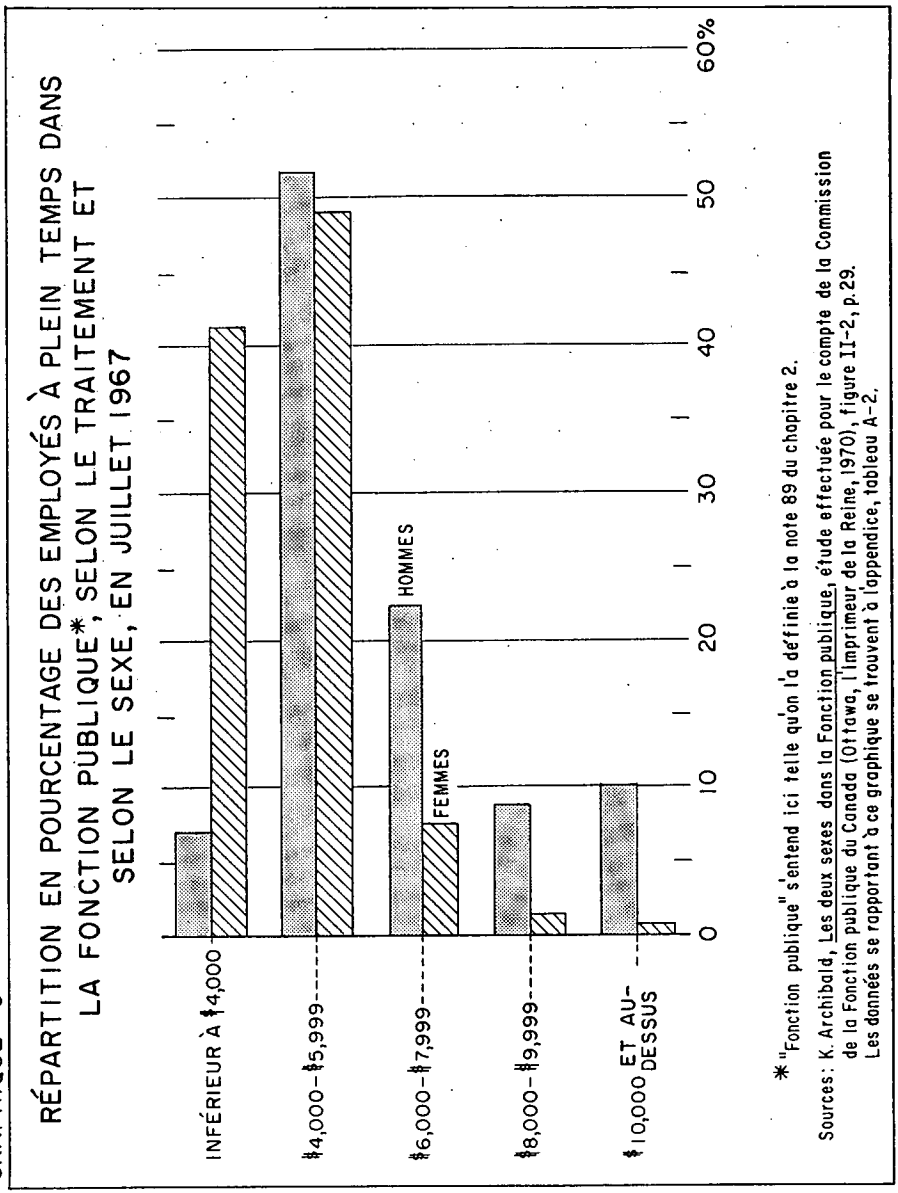
(*a*) *Rémunération*

375. Aucune loi sur l'égalité des traitements ne régit la Fonction publique. Nous estimons que le gouvernement devrait être légalement responsable de verser «à travail égal, salaire égal», et nous avons déjà proposé plus haut la modification de la loi sur l'égalité de salaire pour les femmes, de sorte qu'elle s'applique à tous les employés du gouvernement fédéral.

90 La portion du présent rapport qui traite de la Fonction publique est en large mesure basée sur les renseignements fournis par les études suivantes: K. Archibald, *Les deux sexes dans la Fonction publique*, enquête entreprise pour le compte de la Commission de la Fonction publique du Canada (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1970), et S. Judek, *Les femmes dans l'administration fédérale: les emplois qu'elles occupent et l'utilisation de leur compétence*; étude effectuée pour le compte du ministère du Travail du Canada. (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1968). L'échantillon sur lequel a porté cette dernière étude a été uniquement composé de fonctionnaires de la région d'Ottawa, où se trouvent 38.1 pour cent de toutes les femmes employées par la Fonction publique.

91 Ce chiffre ne comprend pas plusieurs milliers de femmes, qui sont des employées intermittentes, des femmes qui travaillent de façon irrégulière et sont payées au *pro rata* des salaires courants, et des femmes dont les emplois ne sont pas régis par la loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

GRAPHIQUE – 3



*"Fonction publique" s'entend ici telle qu'on l'a définie à la note 89 du chapitre 2.

Sources: K. Archibald, Les deux sexes dans la Fonction publique, étude effectuée pour le compte de la Commission de la Fonction publique du Canada (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1970), figure II-2, p.29.
Les données se rapportant à ce graphique se trouvent à l'appendice, tableau A-2.

376. Le gouvernement a toutefois toujours respecté le principe de l'égalité des salaires, et nous n'avons pas trouvé chez les fonctionnaires de traitements différents selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes. Mais nous avons relevé un cas où il nous semble qu'il existe une certaine discrimination: les aides-infirmières et les infirmiers ont des responsabilités similaires [92]. Les salaires de début dans les deux classes de fonctionnaires [93] sont les mêmes. Mais on exige des aides-infirmières qu'elles aient suivi un cours de formation qui dure généralement 10 mois, et qu'elles aient obtenu une licence ou un certificat provincial. Les infirmiers, eux, sont formés sur les lieux du travail. Qui plus est, ils sont automatiquement promus infirmiers spécialisés, avec une augmentation, après avoir reçu cette formation et après avoir donné satisfaction dans l'exercice de leurs fonctions pendant une période déterminée. Les aides-infirmières ne bénéficient pas de tels avantages.

377. Le fait que ces dernières sont fréquemment moins payées que les infirmiers en dehors de la Fonction publique fédérale ne justifie pas, à notre avis, cette différence de traitement. En conséquence, **la Commission recommande que la différence de traitement des aides-infirmières et des infirmiers soit supprimée dans la Fonction publique fédérale.**

378. Comme partout ailleurs dans le monde du travail, une des raisons pour lesquelles les fonctionnaires femmes gagnent moins que les hommes est qu'elles occupent en général les emplois mal rétribués. Le tableau 11 montre la distribution des femmes dans six catégories professionnelles et fait ressortir leur concentration dans des emplois subalternes, qui comprennent les employés de bureau, les secrétaires, les sténographes et les dactylographes.

Tableau 11. Distribution en pourcentage des femmes fonctionnaires du gouvernement fédéral, selon la catégorie professionnelle, juillet 1967

Employées de bureau et personnel administratif adjoint	83.0 %
Personnel administratif	5.5
Personnel technique et d'inspection	2.0
Postes, douanes et immigration	2.0
Personnel scientifique et professions libérales	1.5
Service et entretien	0.5
Personnel hospitalier	5.5
	100.0

SOURCES: K. Archibald, *Les deux sexes dans la Fonction publique*, enquête entreprise pour le compte de la Commission de la Fonction publique du Canada (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1970), p. 23.

92 Les aides-infirmières et les infirmiers sont employés par le gouvernement fédéral pour soigner les anciens combattants, le personnel des Forces armées, les Indiens et les Esquimaux.

93 Dans la Fonction publique, les emplois sont groupés par «classe» plutôt que par «profession». Les classes connexes forment une «catégorie». Par exemple, la classe des services de l'information et la classe de l'administration du personnel rentrent toutes deux dans la catégorie administrative.

379. Il existe de nombreuses classes de la Fonction publique où on ne trouve que très peu ou pas du tout de femmes. Quelques-unes de ces classes ne comprennent que des cadres supérieurs. D'autres ont des postes de cadres supérieurs au sommet de leur échelle de salaires. L'absence virtuelle des femmes dans ces classes rabaisse leur moyenne de traitement. Les sous-ministres adjoints rentrent dans la classe des hauts fonctionnaires, qui est la plus élevée de la Fonction publique [94]. En 1967, sur 349 hauts fonctionnaires, il n'y avait que trois femmes. La même année, six pour cent des fonctionnaires du ministère des Affaires extérieures en poste à l'étranger étaient des femmes. Au ministère du Commerce, il n'y avait aucune femme occupant un poste de cadre au commerce extérieur. On a nommé deux femmes stagiaires dans cette classe au Commerce en 1969, mais jusqu'à cette date, on considérait évidemment qu'on pouvait confier aux femmes les relations diplomatiques du Canada, mais pas son commerce.

380. Comme les postes administratifs sont généralement parmi les plus importants de la Fonction publique, la petite proportion de femmes dans cette catégorie élargit encore le fossé entre les traitements des hommes et ceux des femmes. En 1967, les femmes constituaient moins de 10 pour cent des fonctionnaires de cinq des 10 classes administratives.

381. Comme ailleurs, les traitements moins élevés que gagnent les femmes peuvent également provenir de ce qu'on paie des traitements relativement plus bas dans les professions généralement considérées comme appartenant au domaine féminin. Nous avons recommandé dans les pages qui précèdent que les traitements payés par le gouvernement fédéral aux infirmières, diététiciennes, spécialistes en sciences ménagères, bibliothécaires et travailleuses sociales soient établis en comparant leurs fonctions avec celles des autres professions, en termes de rendement, de compétence et de formation exigés des candidates.

382. Nous aimerions aussi attirer l'attention du public sur une méthode d'établissement des traitements des employées dans les professions traditionnellement considérées comme des professions féminines, méthode que nous estimons être injuste. Le niveau que peut atteindre une secrétaire dépend de l'échelon de la personne pour laquelle elle travaille plutôt que du travail qu'elle accomplit. A notre avis, cette habitude empiète considérablement sur les droits de l'individu à être traité de façon équitable, et met les secrétaires dans une situation où leur salaire est fonction du traitement reçu par d'autres personnes. En conséquence, **la Commission recommande que les situations de secrétaires dans la Fonction publique soient classées selon l'une des méthodes employées pour les autres classes de fonctionnaires.**

94 Depuis la fin des travaux exécutés par Judek et par Archibald, on a supprimé la classe du «personnel de haute direction» pour la remplacer par la «classe de l'exécutif».

(b) Conditions de travail

383. La Fonction publique, sauf en ce qui concerne certaines dispositions du régime des caisses de retraite et un règlement sur l'indemnisation des frais de déménagement d'un employé, ne fait pas de différence entre les hommes et les femmes dans les conditions d'emploi. Le congé de maternité est la seule disposition qui ne s'applique qu'aux femmes.

384. Aux termes de la loi qui régit les caisses de retraite des employés fédéraux, les pensions, pour les cotisants et pour les cotisantes, sont évaluées sur la même base. Mais, dans son application, le régime fait une différence sérieuse entre les hommes et les femmes. La veuve du cotisant est protégée par cette loi, mais non le veuf de la cotisante. La veuve reçoit une rente égale à la moitié de la rente à laquelle son mari avait droit. Afin de payer le montant supplémentaire que représente la rente de la veuve, les employés versent une contribution basée sur le taux de 6.5 pour cent. La cotisation des femmes est basée sur un taux de 5 pour cent et leurs veufs ne reçoivent rien.

385. Les mémoires soumis à la Commission insistaient sur une modification de la loi sur les caisses de retraite afin de protéger le mari de l'employée. Nous estimons que c'est là une mesure qu'il convient de prendre. A notre avis la différence dans les dispositions concernant les fonctionnaires du sexe masculin et ceux du sexe féminin ne peut se justifier si l'on veut parvenir à l'égalité du traitement des hommes et des femmes. Comme nous reconnaissons que la modification de ce régime peut avoir pour résultat l'augmentation des cotisations d'une femme, nous suggérons que les femmes doivent être prêtes à accepter les inconvénients de l'égalité tout comme ses avantages.

386. Il existe une autre différence dans les dispositions de cette même loi. Aux termes de l'article 44(1), les prestations supplémentaires de décès sont versées à la veuve d'un cotisant. A la mort d'une cotisante mariée, elles sont versées à sa succession. La femme peut donc léguer le montant de ces prestations à une autre personne que son mari. Étant donné que nous considérons le mariage comme une association, dans laquelle les responsabilités et les avantages doivent être également partagés, nous croyons que les responsabilités des hommes et des femmes à l'égard de leurs conjoints devraient être les mêmes. En conséquence, **la Commission recommande que la loi régissant le régime des caisses de retraite soit amendée de façon (a) à ce qu'il n'y ait aucune différence dans les dispositions de la loi selon le sexe et (b) à ce que le conjoint survivant reçoive les prestations supplémentaires de décès.**

387. La seule autre différence qui existe dans les mesures prises à l'égard des hommes et des femmes dans la Fonction publique a trait au règlement sur les indemnisations des frais de déménagement. Ces règlements concernent les dépenses que doit engager un fonctionnaire quand il est envoyé par le gouvernement d'un endroit dans un autre, ou lorsqu'une personne entre au service du gouvernement dans une localité autre que celle de son domicile. Généralement, on ne rembourse que les frais raisonnables qu'ont dû faire le fonctionnaire et les personnes à sa charge. La différence basée sur le sexe se trouve dans la définition de personnes à charge. Ces dernières sont: (i) l'épouse d'un fonctionnaire; (ii) l'enfant qui est à sa charge, et n'a pas atteint l'âge de 21 ans, ou à l'endroit duquel l'employé a droit à un dégrèvement aux termes de la loi sur l'impôt sur le revenu; (iii) tout autre parent d'un fonctionnaire qui partage son domicile et qui dépend de lui pour sa subsistance, pour cause d'invalidité ou de maladie, à la condition que le fonctionnaire atteste qu'il a droit à un dégrèvement d'impôt en faveur de ladite personne aux termes de la loi sur l'impôt sur le revenu. En conséquence, **la Commission recommande que les règlements fédéraux concernant l'indemnisation des frais de déménagement des fonctionnaires soient modifiés de façon que les dépenses qui sont remboursées pour la femme d'un employé le soient pour le mari d'une employée.**

388. Les congés de maternité pour la fonctionnaire, seule mesure protectrice qui ne s'applique qu'à la femme, ont été introduits en 1958, sous la forme d'un congé accordé selon le bon plaisir de l'employeur. En 1962, époque à laquelle la protection de la maternité était chose rare ailleurs, le gouvernement a montré la voie en faisant de ce congé un droit. Il n'en reste pas moins que le congé était et est encore un congé sans traitement.

389. Lorsque les congés de maternité ont fait leur apparition, les négociations collectives n'étaient pas courantes dans la Fonction publique et les dispositions concernant le congé de maternité étaient prescrites par des règlements. Bien que le congé de maternité soit maintenant un sujet de négociations collectives, les règlements sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique contiennent encore des dispositions concernant les congés de maternité, car certaines employées ne font pas partie d'unités de négociation.

390. Les conventions collectives semblent avoir adopté les dispositions qui avaient été formulées dans les règlements. Comme les règlements sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, les conventions collectives accordent des congés non payés. Quelques-unes, toutefois, accordent au père une journée de congé payé, lors de la naissance d'un enfant. La mère, elle, ne reçoit aucun traitement, même le jour de la naissance de son bébé.

391. Dans les pages qui précèdent, nous avons fait remarquer la nécessité de protéger le revenu des femmes qui quittent momentanément un emploi lors de la naissance d'un enfant. Afin d'y parvenir, nous avons proposé que la loi sur l'assurance-chômage soit modifiée de façon à assurer le versement d'allocations de chômage à ces femmes. Nous avons également proposé que le programme s'applique aux employées du gouvernement fédéral. Si l'on adoptait ces deux propositions, les femmes fonctionnaires qui ont droit à l'assurance-chômage pourraient recevoir des prestations pendant leur congé de maternité.

392. Les règlements concernant les conditions d'emploi dans la Fonction publique accordent deux mois de congé avant la date probable de l'accouchement et six mois après la naissance. Il est possible, dans certains cas, d'accorder des congés plus courts ou plus longs. En ce qui concerne la durée du congé, c'est encore une fois le gouvernement fédéral qui donne l'exemple. Mais nous redoutons les effets discriminatoires possibles de l'article (50) (2), qui autorise un sous-chef de service à enjoindre à une employée de prendre son congé de maternité dès qu'il estime que ce serait souhaitable pour la bonne marche du service. Nous estimons qu'il ne faut pas forcer une femme à prendre un congé de maternité plus de six semaines avant la date probable de son accouchement, et qu'elle devrait avoir le droit de continuer à travailler au cours de ces six semaines si un médecin qualifié certifie qu'elle est capable de faire son travail. En conséquence, **la Commission recommande que l'on modifie les règlements concernant les conditions d'emploi dans la Fonction publique (a) en supprimant l'article 50 (2), et (b) en y substituant les dispositions suivantes, à savoir qu'un sous-chef de service a le droit de prier une employée de prendre son congé de maternité au cours des six semaines qui précèdent la date probable de son accouchement, à moins que ladite employée ne produise un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.**

393. Les conventions collectives ont jusqu'ici prévu les mêmes dispositions que celles qui existaient dans les règlements concernant les conditions d'emploi dans la Fonction publique, mais rien ne prouve qu'elles continueront de le faire. L'adoption de notre proposition visant à ce que les dispositions sur les congés de maternité rentrent dans le cadre de la loi sur les justes méthodes d'emploi et à ce que cette dernière soit applicable à tous les employés du gouvernement du Canada, permettrait de s'assurer que les conventions collectives n'adoptent pas de dispositions sur les congés de maternité moins favorables que celles qui sont prescrites aux termes de cette loi.

394. Pendant le congé de maternité, l'employée est tenue de verser la cotisation de l'employeur au régime des caisses de retraite aussi bien que la sienne. Elle doit également payer, en plus de sa propre cotisation, celle de son employeur à l'assurance médico-chirurgicale de groupe qui rembourse certains frais qui ne sont pas prévus dans le régime d'assistance médicale gratuite (Medicare). Nous estimons que la femme ne devrait pas avoir à faire face à ces dépenses, au moment même où elle perd ses revenus. En conséquence, **la Commission recommande que le gouvernement fédéral continue à verser la part de l'employeur au régime des caisses de retraite et à celui d'assurance médico-chirurgicale lorsqu'une employée prend son congé de maternité.**

(*c*) *Egalité des chances*

395. Comme dans la plupart des organisations, les chances qu'ont les femmes d'entrer dans la Fonction publique et d'y obtenir de l'avancement semblent être moins grandes que celles des hommes. La seule protection qui leur soit accordée contre la discrimination basée sur le sexe est contenue dans l'article 12 (2) de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qui précise qu'en établissant ces normes de sélection du personnel aux termes du paragraphe (1) dudit article, la Commission de la Fonction publique ne doit pas établir de distinction injuste à l'égard d'un individu à cause de son sexe, de sa race, de son origine nationale, de sa couleur ou de ses croyances religieuses.

396. Nous avons proposé que la loi sur l'égalité dans l'emploi, modifiée de façon à interdire la discrimination basée sur le sexe ou sur l'état matrimonial, devienne applicable à tous les employés du gouvernement du Canada. Nous reconnaissons que cela peut créer des difficultés, puisque deux lois concernant la discrimination basée sur le sexe, et concernant les fonctionnaires, seraient administrées par deux secteurs différents du gouvernement. Le ministère du Travail est responsable de l'application de la loi sur l'équité dans l'emploi. A titre de gardienne du principe de la nomination au mérite, la Commission de la Fonction publique est chargée de faire appliquer la loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

397. Nous avons toutefois conclu que les avantages qui résulteraient de l'application de la loi sur l'équité dans l'emploi à la Fonction publique seraient plus importants que les avantages que l'on retirerait en se contentant de traiter le problème dans le seul cadre de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La première loi prévoit seulement les mesures à prendre si une investigation se révèle nécessaire, et les pénalités applicables en cas d'infraction; la seconde loi n'en parle pas. De plus, quand il s'agit de nommer des fonctionnaires, la Commission de la Fonction publique est un

employeur au même titre que n'importe quelle entreprise du secteur privé. Nous estimons qu'il serait plus sage de charger un autre organisme de s'assurer que l'on respecte bien les principes de l'équité dans le traitement.

398. L'inégalité d'accès à la Fonction publique ne provient pas de restrictions apportées au droit des femmes de poser leur candidature. Les postes vacants ne sont à peu près jamais réservés à l'un des deux sexes.

399. Nous avons toutefois trouvé un cas où ce principe n'est pas mis en pratique. Dans les ateliers de reliure, seules des femmes sont nommées à l'échelon 1, et sont appelées «relieuses». Les hommes seuls sont nommés à l'échelon suivant, l'échelon 2, et sont appelés «relieurs». En conséquence, **la Commission recommande que les emplois dans les ateliers de reliure du gouvernement fédéral, aux échelons 1 et 2, soient accessibles aux hommes et aux femmes, sans distinction, et que l'emploi de «relieuse» soit supprimé.**

400. En dépit du fait que tous les postes à peu près soient accessibles aux représentants des deux sexes, nous avons trouvé des preuves d'une discrimination subtile. Bien que les annonces de la Fonction publique, les brochures et les programmes de recrutement évitent soigneusement toute tournure de phrase qui puisse s'interpréter comme une marque de préférence à l'égard d'un des deux sexes, nous avons reçu des spécimens d'annonces qui s'adressaient aux hommes, et des brochures qui semblaient perpétuer la tradition de la catégorisation des emplois selon le sexe, et du rôle inférieur des femmes.

401. Quelques mémoires nous ont précisé que les étudiantes estiment que les équipes de recrutement qui se rendent dans les universités s'intéressent surtout aux étudiants. Ces mémoires protestaient également parce que ces équipes comptaient rarement une femme parmi leurs membres.

402. Ces attitudes et ces méthodes contribuent toutes à la ségrégation dans l'emploi selon le sexe et, à notre avis, à l'inégalité des chances des femmes. Nous avons la preuve que cette ségrégation existe parmi les fonctionnaires, du simple fait de la concentration des femmes dans quelques classes. Si l'égalité des chances pour la femme doit régner dans la Fonction publique, nous estimons qu'il faut s'y opposer vigoureusement aux vieilles habitudes de catégorisation de l'emploi selon le sexe. Comme le choix d'une carrière est, pour une femme, souvent dicté par la tradition, nous estimons également que le gouvernement devrait faire savoir à tous et de façon très claire que l'on a autant besoin de femmes que d'hommes, et cela dans toutes les professions. En conséquence, **la Commission recommande que jusqu'à la disparition de la catégorisation de l'emploi selon le sexe, la Commission de la Fonction publique et les ministères fédéraux (a) prennent des mesures spéciales pour augmenter le nombre de femmes nommées à des postes qui ne sont pas traditionnellement réservés aux femmes; (b) étudient et, si besoin**

est, modifient leurs brochures et leurs programmes de recrutement de façon à ce qu'il soit parfaitement clair que les femmes peuvent exercer toutes les professions et (c) prennent des mesures spéciales pour obtenir que les femmes compétentes fassent des demandes d'emploi, lorsque des postes de hauts fonctionnaires sont attribués à des candidats choisis en dehors de la Fonction publique.

403. Les femmes se heurtent à des obstacles non seulement lorsqu'elles essaient d'entrer dans la Fonction publique, mais aussi quand elles tentent d'arriver aux échelons supérieurs. Bien que les femmes qui exercent une profession libérale aient mieux réussi que les femmes qui ont une instruction moins poussée, on ne leur a donné accès aux postes de direction de façon appréciable que pendant les deux dernières décennies.

404. Une étude des traitements des hommes et des femmes en 1968 prouve clairement que les femmes n'arrivent pas aux échelons supérieurs dans la même mesure que les hommes. Cette année-là les chances de gagner $10,000 et plus étaient 12 fois plus grandes pour les hommes que pour les femmes, et les chances de gagner $14,000 et plus, 18 fois plus grandes.

405. L'avancement des employés se fait généralement dans leur propre classe. La plupart des classes de la Fonction publique ont un certain nombre d'échelons, chaque nouvel échelon représentant un niveau supérieur de responsabilités et un traitement plus élevé. Un employé avance en général d'un échelon à la fois dans la même classe.

406. Le fait qu'il n'existe qu'une petite proportion de femmes aux échelons supérieurs ne veut pas nécessairement dire qu'elles n'avancent pas dans la même mesure que les hommes. S'il y a moins de femmes que d'hommes aux échelons inférieurs, il semble raisonnable de trouver moins de femmes que d'hommes parmi les hauts fonctionnaires. Il est intéressant de comparer l'avancement des femmes et celui des hommes en comparant la proportion de femmes à un niveau donné avec la proportion de femmes au niveau immédiatement inférieur.

407. Nous avons examiné la répartition des femmes dans quelques classes pour l'année 1968. Dans les classes correspondant aux professions libérales, le pourcentage des femmes baissait à mesure que le niveau s'élevait, sauf dans le cas de la recherche scientifique et de la statistique, où les femmes jouent un rôle important. Dans la catégorie administrative et des affaires extérieures, le pourcentage de femmes diminuait invariablement à mesure que le niveau s'élevait. Sur le nombre total de fonctionnaires exerçant les fonctions les plus importantes dans toutes les classes de la catégorie, il n'y avait que 1.7 pour cent de femmes. Dans la catégorie tout entière, le pourcentage de femmes s'élevait à 10.5 pour cent.

408. Dans les autres catégories, la proportion des femmes avait également tendance à décroître de façon inversement proportionnelle au niveau de la situation. C'est particulièrement apparent dans le groupe des employés de bureau et du personnel administratif adjoint, où un peu plus de la moitié des employés étaient des femmes. Aux trois premiers échelons, les femmes étaient beaucoup plus nombreuses que les hommes. A l'échelon le plus élevé, elles ne représentaient plus que 13.1 pour cent des employés.

409. Cette étude montre que les femmes ne parviennent en général pas aux postes supérieurs dans la même proportion que les hommes, même dans les classes où elles sont plus nombreuses. Les études sur la Fonction publique ont examiné les raisons que l'on donne en général du peu d'avancement accordé aux femmes: leurs taux de remplacement et d'absence élevés, leur niveau d'instruction inférieur, et leur manque d'expérience.

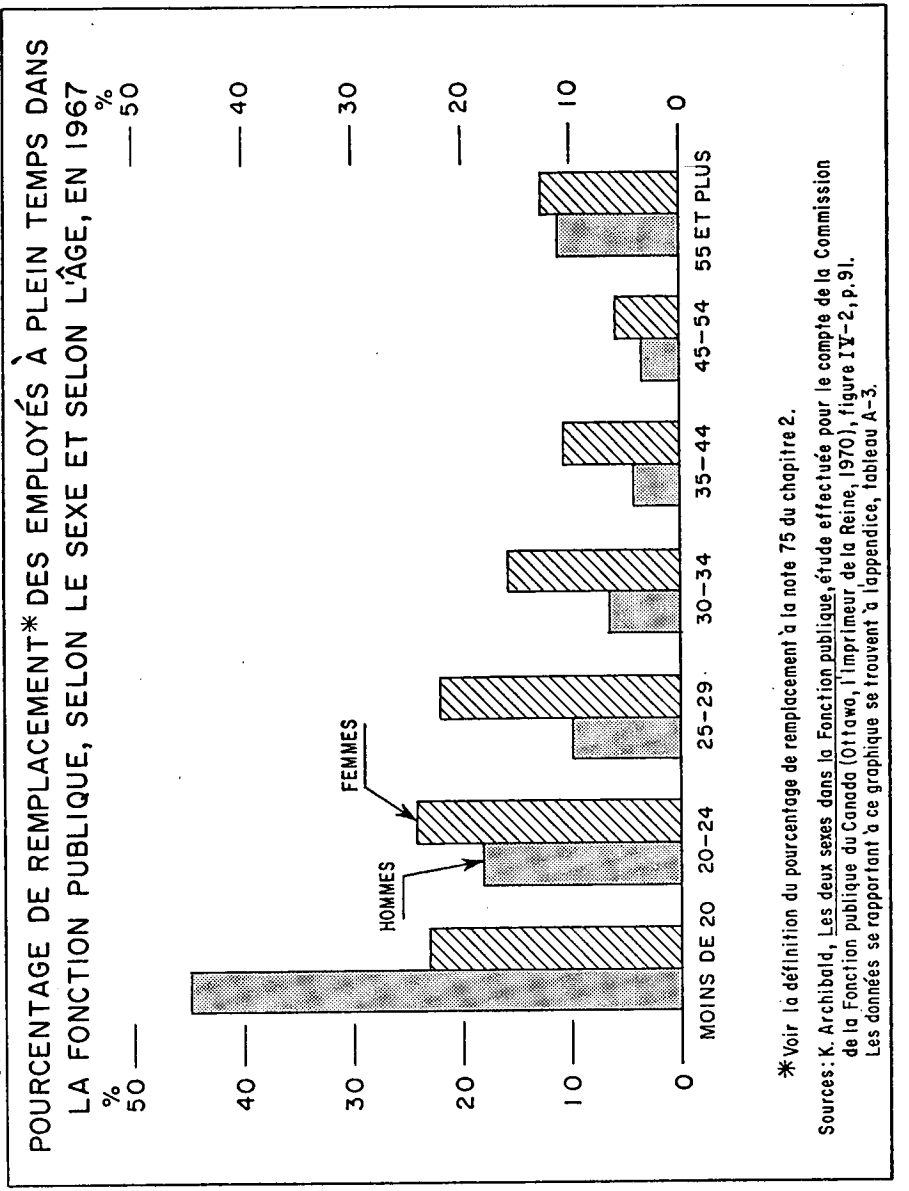
410. On s'est rendu compte qu'au cours de la période de six ans immédiatement antérieure à l'étude, le taux de remplacement des femmes dans la Fonction publique avait été près du double de celui des hommes. Quand on a étudié des emplois déterminés, le taux était presque toujours plus haut chez les femmes. Pour une moyenne de trois ans, le taux de remplacement des hommes, dans ces emplois, était de 7.5 pour cent, et celui des femmes de 14.9 pour cent.

411. Comme le montrent les graphiques 4 et 5, l'âge et le salaire sont des facteurs qui jouent dans le taux de remplacement. Le graphique 4 montre que le taux de remplacement des femmes est plus élevé que celui des hommes dans tous les groupes d'âge, sauf un. L'exception se situe dans le groupe d'âge de moins de 20 ans, où le taux de remplacement des hommes était près du double de celui des femmes. Quand on a calculé le taux de remplacement du groupe d'âge de moins de 25 ans, toutefois, les taux masculins et féminins passaient respectivement à 21 pour cent et à 24 pour cent. Comme le fait remarquer une des études: «Une femme d'âge mûr n'est donc pas plus susceptible de quitter sa place qu'un jeune homme. Les chances de perdre un homme ou une femme de moins de vingt-cinq ans sont à peu près les mêmes; dans le groupe des moins de vingt ans, il y a deux fois plus de chances que ce soit l'homme qui quitte son emploi[95].»*

412. Ainsi que l'indique le graphique 5, le taux de remplacement des femmes était plus élevé que celui des hommes dans toutes les catégories de salaires, sauf quand il s'agit de traitements de moins de $4,000. Le taux tendait à décroître pour les deux sexes jusqu'à $8,000, après quoi il demeurait stable.

95 Archibald, *op. cit.*, p. 89.

GRAPHIQUE – 4

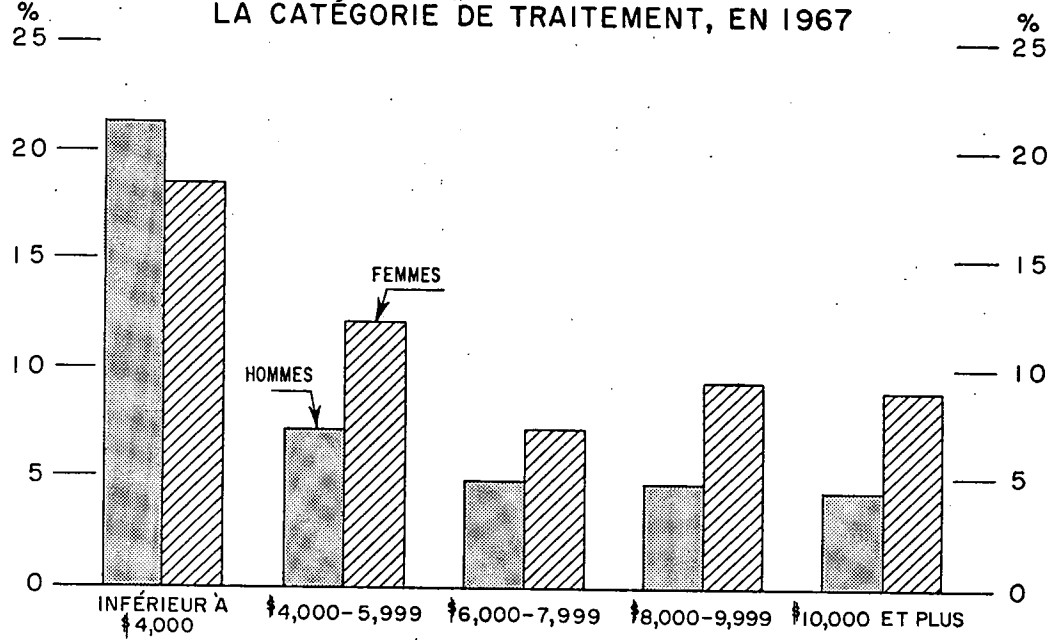


*Voir la définition du pourcentage de remplacement à la note 75 du chapitre 2.

Sources: K. Archibald, Les deux sexes dans la Fonction publique, étude effectuée pour le compte de la Commission de la Fonction publique du Canada (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1970), figure IV-2, p. 91.
Les données se rapportant à ce graphique se trouvent à l'appendice, tableau A-3.

GRAPHIQUE – 5

POURCENTAGE DE REMPLACEMENT*DES EMPLOYÉS À PLEIN TEMPS DANS LA FONCTION PUBLIQUE, SELON LE SEXE ET SELON LA CATÉGORIE DE TRAITEMENT, EN 1967



* Voir la définition du pourcentage de remplacement à la note 75 du chapitre 2.

Sources: K. Archibald, Les deux sexes dans la Fonction publique, étude effectuée pour le compte de la Commission de la Fonction publique du Canada (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1970), figure IV-3, p. 91.
Les données se rapportant à ce graphique se trouvent à l'appendice, tableau A-4.

413. On peut donc dire qu'en général le taux de remplacement des femmes est plus élevé que celui des hommes. Mais il y a un élément de compensation. Un nombre considérable d'employés quittent les rangs de la Fonction publique à un moment donné mais y reviennent ensuite. Une étude évalue la proportion de femmes qui reprennent un emploi au service du gouvernement à trois fois environ celle des hommes[96]. Par conséquent, certaines des dépenses que cause le départ d'un employé sont plus souvent amorties s'il s'agit d'une femme.

414. Les absences, dans la Fonction publique, rentrent en général dans les catégories de congé-maladie ou de congés spéciaux pour raisons de famille ou cas d'urgence. Le congé-maladie est en général un congé occasionnel lorsqu'il est court et qu'on n'exige pas de certificat médical. Quand on l'exige, le congé-maladie devient alors un congé dûment certifié.

415. Les absences ont diminué chez les fonctionnaires. En 1962, les hommes ont pris une moyenne de 6.91 jours de congé-maladie dûment certifiés et les femmes 9.36. Au cours de l'année fiscale 1966-1967, ces mêmes congés sont tombés à 4.09 pour les hommes et à 4.41 pour les femmes. La différence entre la moyenne des jours de congés-maladie ou spéciaux pour les hommes et pour les femmes, pendant cette année-là, n'a été que de 1.24 jour.

416. Les femmes mariées sont les fonctionnaires qui prennent le plus de journées de congé-maladie; viennent ensuite les femmes et les hommes «qui ont été mariés». Les pourcentages des hommes mariés et des hommes célibataires n'étaient que de très peu inférieurs à ceux des femmes célibataires. Les femmes mariées ont pris le plus grand nombre de journées de congé spécial, mais le nombre de jours pris par une femme mariée ne semblait pas avoir de rapport avec le nombre de ses enfants.

417. On a ensuite étudié un autre prétexte, celui du niveau d'instruction inférieur des femmes. Comme c'est le cas dans l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne, au niveau des études secondaires les femmes possèdent un peu plus d'instruction que les hommes. Et, toujours comme dans la population active en général, les femmes sont moins nombreuses à posséder un diplôme universitaire. Dans le cas des cadres supérieurs, où il faut un diplôme universitaire, il est donc possible que le manque d'instruction puisse empêcher les femmes d'accéder aux postes relativement peu nombreux qui exigent des diplômes.

96 *Ibid.*, p. 95.

418. Le type d'études universitaires qu'ont fait les femmes semble avoir un rapport avec leur avancement. On a évalué que 40 pour cent seulement des femmes qui gagnent plus de $10,000 par an et 25 pour cent de celles qui gagnent plus de $12,000 exercent des professions considérées par la tradition comme du domaine féminin. Cela semble suggérer que ces professions offrent moins de possibilités que les autres de parvenir aux postes supérieurs.

419. En ce qui concerne l'expérience, les hommes ont en moyenne quelques années d'expérience de plus que les femmes. Ainsi que le montrent les graphiques 6 et 7, en 1967 la différence entre les deux sexes n'était pas très importante en ce qui concerne le nombre total d'années d'emploi ou le nombre d'années dans la Fonction publique. Le fait que les femmes deviennent fonctionnaires plus jeunes explique pourquoi les femmes qui ont interrompu leur carrière pendant quelques années peuvent presque rattraper les hommes.

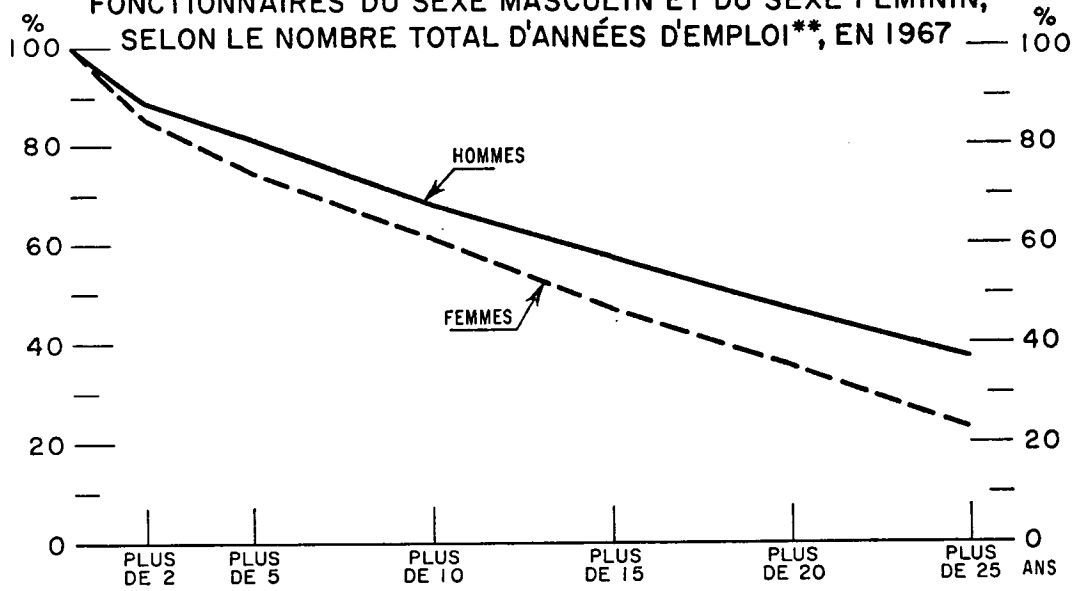
420. Mais lorsqu'on compare les catégories de salaires auxquelles parviennent les hommes et les femmes qui ont la même instruction et la même expérience, on trouve des résultats curieux. Ainsi que le fait remarquer une des études, «plus les femmes ont d'expérience et plus leur degré d'instruction est élevé (jusqu'au baccalauréat y compris), plus leur traitement relatif est bas par rapport à celui des hommes[97].»* Les femmes qui ont une licence et 26 ans d'ancienneté sont peut-être les plus mal partagées. Leur traitement ne représente que 56 pour cent de celui d'un homme qui a la même instruction et la même ancienneté. Les femmes réussissent déjà mieux avec une maîtrise, et avec un doctorat elles réussissent presque aussi bien que les hommes. Il semble donc bien évident que, si les femmes n'arrivent pas aux échelons supérieurs, cela n'est pas entièrement dû à l'insuffisance de leur instruction et de leur expérience.

421. Que disent les fonctionnaires des possibilités qui s'offrent aux femmes dans la Fonction publique? Au cours d'une des enquêtes, on a interrogé 42 femmes qui occupaient des postes de cadres et un échantillon similaire de 20 hommes[98]. Tous ont répondu qu'il y avait moins de discrimination basée sur le sexe dans la Fonction publique que dans l'industrie, dans le commerce ou dans l'exercice des professions libérales. Néanmoins, 75 pour cent des femmes et 50 pour cent des hommes estimaient que la discrimination à l'égard des femmes existait réellement. Plusieurs femmes ont exprimé l'opinion que les femmes en général avaient moins de chances

97 Archibald, *op. cit.*, p. 100.
98 *Ibid.*, appendice B, p. 199.

GRAPHIQUE–6

RÉPARTITION EN POURCENTAGE CUMULATIF D'UN ÉCHANTILLON* DE FONCTIONNAIRES DU SEXE MASCULIN ET DU SEXE FÉMININ, SELON LE NOMBRE TOTAL D'ANNÉES D'EMPLOI**, EN 1967



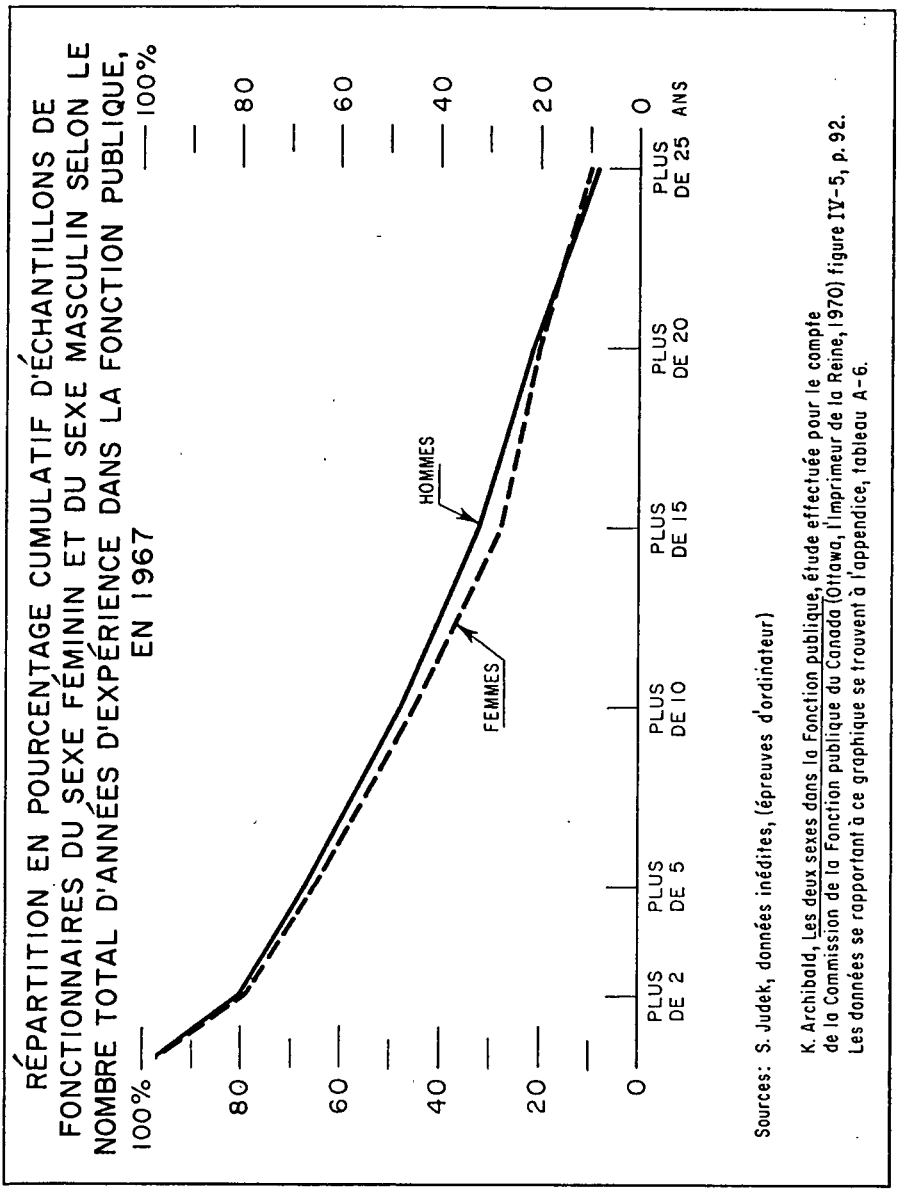
* A l'exclusion de la catégorie postes, douanes et immigration. Pour cette raison ou refus de répondre il manque dans l'échantillon de Judek, 80 pour cent des hommes contre huit pour cent des femmes.

** Les sujets ont été priés d'indiquer le nombre d'années où ils ont travaillé à leur compte, où ils ont été dans l'armée, mais non les emplois d'été, les emplois intermittents ni le travail après l'école, etc. On a ajouté les années d'expérience dans la Fonction publique.

Sources: S. Judek, Les femmes dans l'administration fédérale: les emplois qu'elles occupent et l'utilisation de leur compétence, étude effectuée pour le compte du ministère du Travail du Canada (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1968), p. 67.

K. Archibald, Les deux sexes dans la Fonction publique, étude effectuée pour le compte de la Commission de la Fonction publique du Canada (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1970), figure IV–4, p. 92. Les données se rapportant à ce graphique se trouvent à l'appendice, tableau A–5.

GRAPHIQUE – 7



Sources: S. Judek, données inédites, (épreuves d'ordinateur)

K. Archibald, Les deux sexes dans la Fonction publique, étude effectuée pour le compte de la Commission de la Fonction publique du Canada (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1970) figure IV-5, p. 92. Les données se rapportant à ce graphique se trouvent à l'appendice, tableau A-6.

que les hommes d'arriver à l'échelon de la gestion. Six femmes ont précisé qu'on leur avait dit très clairement qu'elles ne pouvaient être nommées à certains postes parce qu'elles étaient des femmes.

422. Il serait possible de supprimer l'inégalité des chances et d'aider à l'avancement des femmes dans la Fonction publique grâce à des programmes intelligents. Nous sommes cependant convaincus que les attitudes qui sont contraires à l'avancement des femmes sont tellement ancrées que seules des lignes de conduite adoptées de propos délibéré peuvent remédier à ce déséquilibre qui existe depuis si longtemps parmi les hommes et les femmes affectés aux postes supérieurs. Nous estimons que cela peut se faire dans le cadre du principe de la nomination au mérite. En conséquence, **la Commission recommande que la Commission de la Fonction publique et les ministères fédéraux se donnent pour but la suppression du déséquilibre qui existe dans la proportion d'hommes et de femmes qui occupent des postes de cadres supérieurs et (a) dans toute la mesure du possible insistent sur les capacités plutôt que sur l'expérience comme base de nomination ou d'avancement et (b) s'assurent que les postes vacants sont ouverts aux employés appartenant à un niveau de classification suffisamment bas pour permettre d'envisager la nomination de femmes compétentes et enfin (c) s'assurent, lorsqu'un emploi est vacant, que l'on accorde autant de considération à la candidature des femmes qu'à celle des hommes, et qu'on tient compte de leur expérience dans les organisations bénévoles, ou de celle qu'elles ont acquise au foyer, si cela coïncide avec les exigences du poste en question.**

(d) Utilisation des aptitudes et des capacités des femmes

423. Bien que la Fonction publique fasse graduellement davantage appel aux services des femmes, elle n'a pas su encore utiliser suffisamment leurs aptitudes. En 1965, la Commission royale sur l'organisation du gouvernement faisait remarquer: «En tant qu'employeur, le gouvernement s'est montré dans l'ensemble moins injuste envers les femmes que le commerce et l'industrie. Néanmoins, il gagnerait encore à mettre davantage à contribution leurs aptitudes et leurs qualités, étant donné la grande variété d'emplois qui leur conviennent[99].»* Nous estimons qu'il faut trouver le moyen de faire sortir les femmes des emplois traditionnellement considérés comme féminins, afin de leur permettre d'arriver aux échelons supérieurs. En conséquence, **la Commission recommande que la Commission de la Fonction publique et les ministères fédéraux (a) créent des programmes qui permettent de prendre en considération la candidature de secrétaires aux postes adminis-**

99 *La Commission royale d'enquête sur l'organisation du gouvernement, Rapport*, Tome I (Ottawa, l'Imprimeur de la Reine, 1965), p. 405.

tratifs et (b) prévoient des postes de cadres moyens et supérieurs aux femmes qui exercent des professions traditionnellement considérées comme des professions féminines.

424. Si l'on veut vraiment utiliser pleinement les aptitudes des femmes, il faut qu'elles soient bien formées. La classe des stagiaires en administration est une des plus importantes voies d'accès aux postes supérieurs de la Fonction publique. Cette classe est ouverte aux diplômés d'université et aux étudiants qui en sont à leur dernière année d'études, et le recrutement se fait surtout dans les universités. Le but de ce programme est de découvrir les gens qui peuvent apprendre rapidement à assumer les responsabilités d'un poste de direction. Les candidats qui réussissent obtiennent des situations dans les ministères et sont inscrits à un programme de formation qui dure deux ans.

425. On nous a dit que quelques ministères montrent de la mauvaise volonté à accepter des femmes comme stagiaires en administration, et cela nous a amenés à étudier les possibilités qui ont été offertes aux femmes, au cours des trois dernières années, de faire partie de cette classe. Si les ministères ont des réserves à l'égard des femmes, les données statistiques sur le recrutement et sur la nomination des femmes ne le montrent pas. Nous n'avons trouvé de cas de discrimination ni dans la sélection ni dans le placement.

426. Toutefois, si l'on continue de croire que les ministères attendent du programme des stagiaires en administration qu'il leur fournisse des cadres supérieurs parmi les candidats hommes et non parmi les femmes, cela risque de décourager ces dernières. Et si vraiment les ministères ne considèrent que les hommes comme hauts fonctionnaires de l'avenir, cela va retentir sur le choix des stages confiés aux femmes.

427. Comme le programme de stagiaires en administration est une excellente façon de faire rentrer dans la Fonction publique des femmes qui ont les capacités voulues pour devenir cadres supérieurs, nous estimons qu'il faudrait le plus possible attirer les candidates. Cela pourrait se faire grâce à des brochures spéciales, destinées à faire savoir aux femmes que le gouvernement est très favorablement disposé envers leur candidature, grâce à des équipes de recrutement qui chercheraient activement à avoir des entrevues avec les étudiantes, et en informant les services de placement universitaires que le gouvernement souhaite attirer plus de femmes dans la Fonction publique. Nous estimons également que les ministères devraient préciser aux responsables du programme des femmes stagiaires en administration qu'elles doivent recevoir la même formation que les hommes, avec les mêmes

stages et les mêmes possibilités. En conséquence, **la Commission recommande que (a) l'on fasse un effort tout particulier pour attirer davantage des candidates à des postes de stagiaires en administration dans la Fonction publique fédérale et (b) les ministères fédéraux s'assurent que les femmes stagiaires font les mêmes stages que les hommes afin de se préparer aux postes supérieurs.**

428. Nous sommes préoccupés par le fait qu'une petite proportion de femmes seulement reçoivent une formation aux postes de gestion. Certains cours sont prévus uniquement pour les employés qui n'ont pas encore atteint un âge limite, ou dont le traitement dépasse un certain montant. Comme les femmes ont moins de chances d'avancement que les hommes, nous estimons que ces exigences peuvent en éliminer qui ont les mêmes aptitudes et la même compétence que les hommes admis à suivre ces cours. On nous a laissé entendre que dans certains cas on n'a pas tenu compte de ces critères d'âge et de traitement, afin d'accepter quelques femmes. Nous estimons que la situation des femmes exige que l'on fasse davantage usage de ces mesures spéciales. En conséquence, **la Commission recommande que des mesures soient prises afin d'augmenter de façon considérable l'inscription de femmes douées aux cours de gestion de la Fonction publique fédérale, et que soient supprimées les conditions de traitement minimum et d'âge maximum quand c'est nécessaire.**

429. Afin de s'assurer que la Fonction publique fait le meilleur usage possible des aptitudes qui sont à sa disposition, la Commission de la Fonction publique a récemment mis sur pied le Programme d'affectation des cadres (PAC). C'est un programme destiné avant tout aux fonctionnaires, mais auquel on admet quelques personnes en dehors de la Fonction publique.

430. Des cadres, choisis pour leur compétence, suivent d'abord un cours de gestion «en résidence»; on leur confie ensuite une série de fonctions diverses, destinées à augmenter et à diversifier leur expérience, ainsi qu'à mettre à l'épreuve les capacités qu'ils ont de devenir cadres supérieurs. Ce programme sera bientôt modifié de façon à donner plus d'expérience dans les affaires, dans les agences internationales, et dans les autres emplois du gouvernement du Canada.

431. Bien que le PAC soit conçu avant tout pour les cadres moyens, et pour des fonctionnaires âgés de 30 à 40 ans, on a commencé par donner priorité au personnel plus âgé. La première année, la plupart des fonctionnaires qui participaient au programme avaient passé la quarantaine, et les âges s'échelonnaient de 31 à 56 ans. L'âge a ensuite diminué chaque année et lors du quatrième cours, la moyenne d'âge était 39 ans.

432. Le rapport entre l'âge et le niveau des responsabilités reste un critère de sélection pour l'année 1970. Bien que l'âge limite demeure 50 ans, l'âge moyen des participants va tomber, pense-t-on, car la préférence sera accordée aux fonctionnaires qui ont de 30 à 40 ans. Les critères d'âge et de traitement pour l'admission sont les suivants:

Âge	*Traitement*
de 46 à 50 ans	$19,000 minimum
de 41 à 45 ans	17,000 minimum
de 36 à 40 ans	14,250 minimum
35 ans et moins	13,000 minimum

433. On s'attend à ce qu'un peu plus de 100 cadres participent à l'ensemble du programme chaque année. La responsabilité de trouver et de choisir les candidats incombe aux ministères. Le Bureau d'affectation des cadres est seulement tenu de s'assurer que l'ensemble des candidats représentent bien l'ensemble des ministères, et qu'ils forment une gamme équilibrée de professions et de groupes d'âge. On n'a pas estimé nécessaire de créer de contingentements par profession ou par ministère.

434. Deux femmes seulement avaient fait partie du PAC à la fin du mois de mars 1970, et une seule avait été choisie pour participer au programme commençant en avril 1970. Nous estimons qu'il est essentiel qu'un nombre considérable de femmes participent à ce programme. D'après ce qu'on nous en a dit, ce programme est une source de cadres supérieurs pour l'avenir. Les femmes trouvent déjà difficile d'atteindre des postes de gestion à l'heure actuelle; si elles ne sont pas suffisamment représentées dans ce nouveau programme, leurs chances vont encore diminuer. Nous estimons que la situation des femmes ne peut s'améliorer tant qu'elles n'auront pas la possibilité de prouver qu'elles peuvent assumer les responsabilités des cadres supérieurs. Le Programme d'affectation des cadres peut leur donner cette possibilité.

435. Si l'on veut qu'un grand nombre de femmes participent au programme, il faudra se montrer plus libéral en ce qui concerne les critères d'âge et de traitement. Nous ne pensons pas que cela ait pour résultat d'abaisser le niveau des candidates. Les femmes n'ont pas la possibilité d'avancer au même rythme que les hommes. Il est donc possible que certaines femmes, plus âgées et qui gagnent des traitements moins élevés, aient les mêmes aptitudes que les hommes qui sont actuellement autorisés à suivre ces cours selon les critères d'âge et de traitement.

436. Au bout d'un certain temps, si l'on adopte les recommandations du présent chapitre, il ne sera plus nécessaire de prévoir des mesures d'exception à l'intention des femmes pour leur permettre de participer au Programme

d'affectation des cadres. Si tous les ministères s'efforcent réellement d'employer au maximum les services de leurs employées, il n'est pas nécessaire de prendre des mesures spéciales maintenant. Nous regrettons qu'il soit nécessaire, pour augmenter les possibilités offertes aux femmes, de prendre des dispositions particulières en leur faveur. A l'heure actuelle, toutefois, il nous semble essentiel que leurs possibilités soient protégées par l'établissement d'un nombre minimum de femmes inscrites chaque année dans les programmes du PAC. En conséquence, **la Commission recommande que pendant les 10 années à venir, le nombre de femmes inscrites à chaque cours du Programme d'affectation des cadres de la Fonction publique représente au moins 10 pour cent du nombre total des fonctionnaires inscrits.**

437. Nous avons étudié l'emploi que fait la Fonction publique des aptitudes et des compétences des femmes mariées qui voudraient travailler à mi-temps, ou encore le soir ou pendant la nuit. Bien qu'on ait employé un grand nombre de femmes à temps partiel pendant la deuxième guerre mondiale, nous nous sommes rendu compte que très peu de femmes travaillent aujourd'hui de façon régulière à temps partiel. Dans la classe du personnel de bureau et du personnel administratif subalterne, les femmes sont parfois employées pendant de courtes périodes pour remplacer des absents, ou aider en cas de surcroît de travail, mais elles travaillent en général à plein temps. Quelques cadres travaillent parfois pendant de courtes périodes.

438. La Commission de la Fonction publique a récemment pris une initiative heureuse en recrutant des mères de famille pour exercer à mi-temps des professions où il y avait pénurie de personnel. On a d'abord offert des postes aux bibliothécaires, aux économistes, aux statisticiennes, puis aux membres des professions qui rentrent dans les catégories de l'administration et des affaires extérieures, et enfin dans les catégories scientifiques et techniques. Bien que peu de gens aient été engagés, le programme a permis de voir si l'idée du temps partiel, pour les femmes chargées de responsabilités familiales, était une idée pratique. Les horaires et les congés ont été établis en fonction des charges de famille. Les employés ont bénéficié, au *pro rata,* des avantages sociaux normaux.

439. Ottawa donne une possibilité exceptionnelle de travailler quelques mois par an. Le Centre des données fiscales emploie un grand nombre de personnes pendant au moins quatre mois, à partir de mars, en général. En 1969, on a engagé 600 employées de bureau à plein temps et 225 à temps partiel; ces dernières travaillaient trois heures et demie tous les soirs. Environ 400 dactylographes à plein temps et 500 employées du soir ont été formées et ont travaillé comme perforeuses de cartes. Un grande nombre de

perforeuses d'expérience et quelques surveillantes ont également été nommées. Le traitement allait de $246 à $440 par mois et, à la fin de l'emploi, les employées recevaient le montant des congés payés qui leur étaient dus.

440. La majorité de ce personnel saisonnier se compose de mères de famille qui sont heureuses de gagner un peu d'argent et de faire partie de la population active pendant quelques semaines. Le travail se présente à un moment favorable pour les femmes qui ont des enfants à l'école, et il dure assez longtemps pour fournir une diversion à la femme qui normalement reste dans son foyer. Bien que le taux de remplacement soit élevé, un grand nombre de ces femmes reviennent chaque année. D'autres profitent de la formation reçue pour occuper des emplois à plein temps, dans la Fonction publique ou ailleurs.

441. Nous estimons que la Fonction publique fédérale devrait étudier la possibilité de faire plus souvent appel à des employées à mi-temps. En plus des avantages que cela représente pour les femmes, le gouvernement s'apercevrait que cela résout peut-être le problème de trouver des employées sérieuses dans des secteurs où il y a pénurie de personnel. Le travail à temps partiel peut également aider une femme à ne pas perdre sa compétence et à ne pas se trouver dépassée par les progrès techniques quand elle peut reprendre une situation à temps plein.

442. Si l'on emploie des gens à temps partiel, il faut, estimons-nous, que leurs conditions de travail soient similaires à celles des employés à temps complet. Nous avons constaté qu'aux termes du règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, les employés à mi-temps ne bénéficient pas des augmentations de traitement que l'on obtient dans la plupart des postes. En conséquence, **la Commission recommande (a) que le règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique soit modifié de façon à ce que les employés à temps partiel reçoivent des augmentations de salaire sur la même base que les employés à temps complet et (b) que les conventions collectives de la Fonction publique renferment les mêmes dispositions.**

443. Avant d'en finir avec notre évaluation de la situation des femmes dans la Fonction publique, nous voulons aborder un dernier sujet. Depuis la Confédération, le gouvernement fédéral n'a pas encore nommé de femme sous-ministre. Cela doit signifier, ou bien qu'il n'existe pas de femme aussi bien qualifiée qu'un homme pour occuper ce genre de poste, ou bien qu'on n'a même pas envisagé la possibilité de nommer une femme. Nous ignorons laquelle de ces deux raisons est la bonne. Nous laissons au gouvernement le soin de répondre.

444. Nous aimerions également relever le fait qu'il n'y a pas de femme sous-ministre adjoint. Bien que ces postes soient pourvus selon la loi de l'emploi dans la Fonction publique, ils permettent souvent d'arriver au poste de sous-ministre. Nous trouvons regrettable que les femmes n'aient pas l'occasion d'acquérir de l'expérience en exerçant les fonctions de sous-ministre adjoint.

Sociétés et agences de la Couronne

445. Un grand nombre d'employés du gouvernement fédéral ne font pas partie de la Fonction publique. Sur les 380,000 employés du gouvernement, environ 138,000 travaillent pour le compte des sociétés et agences de la Couronne. Ces organismes emploient plus d'un tiers de tous les hommes payés par le gouvernement, mais moins d'un quart des femmes. Ces dernières, dont le nombre s'élève approximativement à 15,000, ne représentent que 11 pour cent de l'ensemble du personnel des sociétés et agences de la Couronne.

446. Les sociétés et agences de la Couronne sont chargées de diverses fonctions, et en général sont indépendantes des services du gouvernement. Elles vont de géants comme les Chemins de fer Nationaux, qui emploient des milliers de personnes, à de toutes petites organisations, comme la Société d'assurance-dépôts du Canada, qui n'a que trois personnes à son service.

447. Bien que ces organisations soient très différentes les unes des autres, elles ont un point commun: elles ne sont pas soumises aux lois qui régissent la nomination et les conditions de travail dans la Fonction publique. Ainsi les lois régissant le personnel et les méthodes d'emploi peuvent être différentes de celles qui sont en vigueur dans la Fonction publique, et varier selon la société ou l'agence. C'est la raison pour laquelle il est impossible d'évaluer la situation des femmes employées par le gouvernement en se basant sur la seule Fonction publique. Toutefois, étant donné qu'il y a plus de 50 sociétés et agences de la Couronne, dont les principes varient, nous avons dû nous borner à en étudier quelques-unes seulement.

448. En raison de leur importance, et parce qu'il est possible de les comparer avec des entreprises privées, on a fait rentrer Air Canada, la Société Radio-Canada et les Chemins de fer Nationaux, trois des sociétés de la Couronne les plus considérables, dans l'étude portant sur la situation des femmes dans 36 entreprises. Dans une autre enquête, effectuée pour le compte de la Commission, on a étudié le cas des femmes employées dans quatre autres organisations relativement importantes, et qui donnent une bonne idée des méthodes adoptées en général dans les sociétés et agences de la Couronne: la Société centrale d'hypothèques et de logement, l'Office

national du film, le Conseil national de recherches pour la défense, et le Conseil de recherches. On a également étudié la situation des femmes qui travaillent pour la Banque du Canada, société de la Couronne dont le statut diffère un peu des autres. En tout, on a étudié environ 7,600 employés et 3,000 employées. Dans cette section, nous nous contenterons d'étudier ces cinq sociétés et agences de la Couronne.

449. Il s'est présenté quelques problèmes quand on a voulu recueillir les données nécessaires à cette étude. Les sociétés et les agences qui dépendent de législations différentes ne constituent pas nécessairement les mêmes dossiers du personnel et n'organisent pas leurs données de la même façon. Toutefois, en recueillant quelques renseignements complémentaires au cours d'entrevues avec les directeurs du personnel et avec des cadres moyens et supérieurs des deux sexes, nous sommes arrivés à nous faire une idée relativement claire de la situation des femmes.

450. La ligne de conduite que s'est fixée le gouvernement: «à travail égal, salaire égal», joue également pour les sociétés et agences de la Couronne, mais elles ne sont pas toutes soumises à la loi sur l'égalité de salaires pour les femmes. Notre étude n'a pas trouvé de différence dans l'établissement des salaires des hommes et de ceux des femmes. Certaines des personnes, hommes et femmes, que nous avons interrogées, ont toutefois exprimé l'opinion que les traitements plus élevés que l'on autorise dans le cas de services exceptionnels aboutissent parfois à une certaine discrimination entre les deux sexes.

451. Les femmes qui travaillent pour le compte des sociétés et des agences de la Couronne, comme presque partout ailleurs, gagnent moins que les hommes. L'enquête a indiqué que 80 pour cent des femmes et 22 pour cent des hommes gagnaient moins de $6,000 par an. Il n'y avait que 2.6 pour cent des femmes qui gagnaient $10,000 et plus, contre 29.4 pour cent des hommes. Dans la catégorie de traitement de $14,000 et plus, on trouvait 0.5 pour cent de femmes, et 15.9 pour cent d'hommes.

452. Comme d'habitude, c'est la ségrégation de l'emploi qui semble être le facteur le plus important dans la différence des salaires. Dans une des organisations, plus des quatre cinquièmes des femmes travaillaient dans des emplois administratifs subalternes. Elles comprenaient 76 pour cent de tous les employés qui ont des postes moins bien rémunérés. Elles n'occupaient que 15 pour cent des postes administratifs, et six pour cent seulement exerçaient des professions libérales. Dans les postes qui font appel à des dons créateurs, on en trouvait 18 pour cent, mais ce pourcentage ne représente qu'un pour cent du personnel féminin.

453. La différence de traitement peut en partie s'expliquer par le fait qu'une proportion plus importante d'hommes arrivent aux échelons supérieurs. Bien que toutes les organisations sur lesquelles a porté notre étude aient nié avoir une politique officielle limitant le niveau auquel les femmes peuvent arriver, il est évident que les attitudes de quelques personnes réussissent à exclure les femmes des postes où l'on dirige et où l'on crée et de l'exercice des professions libérales. Quand on a interrogé les cadres moyens et supérieurs, 71 pour cent des femmes et 41 pour cent des hommes ont dit qu'ils étaient conscients de préjugés ou de discrimination à l'endroit des femmes. Une seule femme était en mesure d'influencer les décisions de son organisation. En général, les femmes que l'on a interrogées dans les cinq sociétés et agences estimaient qu'il existait une entente tacite dont le résultat était l'absence de femmes dans les équipes de gestion.

454. On a donné les raisons habituelles pour justifier ce peu d'avancement pour les femmes: manque de diplômes, manque de mobilité, taux élevé d'absences et de remplacement. Bien que nous soyons fermement opposés à l'utilisation de caractéristiques collectives quand il s'agit d'évaluer le potentiel d'un individu en particulier, nous avons examiné ce qu'il en était dans ces quatre secteurs pour les femmes.

455. Dans les sociétés et agences de la Couronne sur lesquelles a porté notre étude, nous nous sommes aperçus que les niveaux d'instruction des femmes et des hommes étaient très similaires à ce que l'on retrouve dans la population active en général: 58 pour cent des femmes, et seulement 29 pour cent des hommes avaient terminé leurs études secondaires. Au niveau des études postsecondaires, on trouvait à peu près deux fois moins de femmes que d'hommes, et cela comprenait le B.A. Deux pour cent seulement des femmes avaient poursuivi leurs études au-delà de ce diplôme, contre 15 pour cent des hommes. C'est là une proportion significative, surtout dans un personnel qui travaille entre autres dans deux organisations scientifiques. Nous suggérons que ces organismes pourraient faire un meilleur emploi des aptitudes féminines en cherchant parmi leurs employées qui travaillent dans le domaine scientifique celles à qui il vaudrait la peine de faire poursuivre leurs études, en en payant les frais, afin qu'elles obtiennent un diplôme supérieur au B.A. En conséquence, **la Commission recommande que les sociétés et agences de la Couronne (a) accordent aux femmes qui travaillent dans les domaines de la science et de la technique les mêmes chances d'avancement qu'aux hommes et (b) fassent un effort spécial pour donner aux employées qui ont déjà un diplôme universitaire la possibilité de poursuivre leurs études en vue d'acquérir un diplôme supérieur.**

456. Nous n'avons pu nous procurer aucune donnée sur les différences entre les hommes et les femmes quand il s'agit d'accepter d'être déplacé. Parmi les cadres supérieurs et moyens, masculins et féminins, que nous avons interrogés, 58 pour cent des hommes et 76 pour cent des femmes n'avaient jamais été obligés de changer de localité. Cela indique que la mobilité n'est pas toujours un facteur de sélection pour l'avancement.

457. Les organisations n'ont pas toutes pu nous fournir les taux de remplacement et d'absences. Celles qui l'ont fait nous ont donné des pourcentages qui indiquent que les femmes sont en moyenne absentes deux jours et demi de plus par an que les hommes. En ce qui concerne les remplacements, nous n'avons eu de chiffres que pour de courtes périodes. Les pourcentages indiqués étaient plus élevés pour les femmes que pour les hommes mais, à l'exception d'une société, les différences étaient minimes.

458. Il semble donc évident que la situation des femmes dans les sociétés et agences de la Couronne n'est pas plus satisfaisante que dans les autres secteurs du gouvernement. Elle pourrait être améliorée par des efforts réalistes et bien définis pour combattre la ségrégation de l'emploi selon les sexes. Au début de ce chapitre, nous avons insisté sur les effets déplorables de cette ségrégation, et nous avons proposé quelques moyens de l'éliminer. Et nous avons également montré qu'il fallait prendre, pour un temps du moins, quelques mesures de compensation. En conséquence, **la Commission recommande que les sociétés et agences de la Couronne (a) adoptent, à l'égard de leur personnel féminin, une politique de mutations et de promotions combinées, destinée à faire sortir les femmes des emplois qui leur sont traditionnellement réservés et (b) précisent bien, dans tous leurs programmes de recrutement, que toutes les professions sont ouvertes aux femmes autant qu'aux hommes.**

459. La ségrégation de l'emploi n'est qu'une partie du problème. Comme les femmes n'arrivent pas aux échelons supérieurs, les sociétés perdent les ressources précieuses que pourraient leur fournir certaines de ces femmes. En conséquence, **la Commission recommande que les sociétés et agences de la Couronne élaborent un programme à long terme afin de faire meilleur usage de leur personnel féminin.**

460. Assurer une bonne formation est essentiel si l'on veut vraiment utiliser au maximum les capacités du personnel. Nous nous sommes aperçus que l'on néglige beaucoup plus de former les femmes que de former les hommes. Dans deux organisations où les hommes et les femmes se trouvent en gros dans la proportion de deux à un, on formait à peu près huit fois plus d'hommes que de femmes. Nous sommes convaincus que ces dernières ont plus de capacités que ces chiffres ne semblent l'indiquer. En conséquence,

la Commission recommande que, lorsque l'importance numérique du personnel le justifie, les sociétés et agences de la Couronne nomment une ou plusieurs personnes qui, au cours d'une période pouvant aller de cinq à huit ans, auront pour principales fonctions d'organiser la formation du personnel féminin.

461. Dans quelques-unes de ces sociétés, on a mis sur pied, dans le cadre de la formation à la gestion, des programmes assez complets qui reposent sur une alternance de stages au siège social et dans les bureaux régionaux. Quelques administrateurs hésitent à faire participer les femmes à ces programmes. En conséquence, **la Commission recommande que les sociétés et agences de la Couronne qui ont mis sur pied des programmes de formation comportant des stages effectués alternativement au siège social de la société et dans des bureaux régionaux, s'assurent que les femmes sont choisies aussi bien que les hommes pour y participer et que l'on ne décide pas à l'avance qu'il leur est impossible de se déplacer.**

462. Nous nous sommes rendu compte qu'en général les femmes n'ont pas voix au chapitre quand il s'agit de nominations aux postes de cadres supérieurs. Les comités de sélection des cadres moyens et supérieurs sont la plupart du temps composés uniquement d'hommes; les équipes de recrutement qui vont dans les universités comptent rarement des femmes parmi leurs membres. En conséquence, **la Commission recommande que les sociétés et agences de la Couronne (a) revisent leurs méthodes de sélection et s'assurent que les femmes participent aux programmes de recrutement et de sélection et (b) nomment des femmes aux postes de cadres supérieurs dans le domaine de l'administration du personnel.**

463. La plupart des organisations que nous avons étudiées prévoient des congés de maternité selon des dispositions identiques à celles de la Fonction publique. Une convention collective au moins n'accorde que quatre mois au maximum, au lieu du congé de maternité de huit mois accordé par la Fonction publique. Une société accorde les congés de maternité selon les circonstances. En aucun cas, on n'accorde de traitement durant le congé. Nous avons déjà recommandé la modification de la loi sur l'équité dans l'emploi afin d'y faire rentrer le droit au congé de maternité et afin de la rendre applicable à tous les employés du gouvernement. Nous avons également recommandé que la loi sur l'assurance-chômage s'applique aux femmes en congé de maternité, y compris les employées du gouvernement fédéral. L'adoption de ces recommandations donnerait aux femmes qui travaillent pour le compte des sociétés et agences de la Couronne le droit de bénéficier de congés de maternité au cours desquels elles recevraient le montant de prestations d'assurance-chômage auxquelles elles ont droit.

464. Le régime des caisses de retraite du gouvernement s'applique dans certaines des sociétés; d'autres ont leurs propres régimes. Nous nous sommes aperçus que ces derniers comportaient les mêmes différences concernant les hommes et les femmes que le régime des caisses de retraite fédéral.

465. On a découvert quelques différences importantes dans les programmes d'assurance de quelques-unes des sociétés et agences. Dans un cas, un homme, marié ou célibataire, est assuré pour un montant de base de $3,000 auquel s'ajoute un montant supplémentaire de $3,000 pour chaque tranche de $1,000 de son traitement. Autrement dit, s'il gagne $10,000, il est assuré pour $33,000. Une femme est assurée pour une somme de base de $3,000 à laquelle s'ajoute un montant de $2,000 pour chaque tranche de $1,000 de son traitement: donc, si elle gagne $10,000 elle n'est assurée que pour $23,000.

466. Dans une autre société de la Couronne, qui a un régime d'assurance-vie de groupe, les hommes et femmes célibataires, et les femmes mariées sans personnes à charge, sont assurés pour l'équivalent d'une année de traitement, avec un plafond de $20,000. Les hommes mariés, et les femmes qui ont été mariées et qui ont des charges de famille, sont assurés pour l'équivalent de deux ans de traitement, avec un plafond de $40,000. Un certain nombre de femmes célibataires ont demandé qu'on tienne compte du fait qu'elles ont des personnes à charge. Jusqu'ici, elles n'ont pas obtenu satisfaction. En conséquence, **la Commission recommande que les différences dans les dispositions concernant la retraite et l'assurance et qui sont fondées sur le sexe, soient supprimées pour les sociétés et agences de la Couronne.**

467. Si l'on adopte nos propositions, ce sera déjà un grand pas vers l'amélioration de la situation des femmes dans les sociétés et agences de la Couronne. Mais nous estimons que ce sont le gouvernement et les organismes eux-mêmes qui doivent faire savoir publiquement qu'ils s'engagent à accorder aux femmes l'égalité d'accès aux emplois, une rémunération équitable et l'occasion d'utiliser pleinement leurs connaissances et leurs aptitudes. En conséquence, **la Commission recommande que les sociétés et agences de la Couronne (a) indiquent clairement aux établissements d'enseignement et au public que les femmes ont toutes les possibilités voulues de faire carrière dans leurs organisations et encouragent les femmes à s'y préparer et (b) qu'elles exigent de chaque entreprise privée avec laquelle elles font affaire qu'il y ait dans tous les contrats une clause interdisant la discrimination dans l'emploi basée sur le sexe.**

Personnel du Sénat et de la Chambre des communes

468. Le Parlement, à Ottawa, est le centre de l'activité d'une autre catégorie d'employés fédéraux. Une enquête, entreprise à notre demande, a indiqué qu'en 1969 le Sénat et la Chambre des communes employaient 1,291 personnes.

469. De ce nombre, 223 employés travaillaient au Sénat, sous la direction du greffier du Sénat, et 1,068 à la Chambre des communes, sous la direction du greffier de la Chambre. Les deux organismes décident des méthodes concernant leur personnel. On a tendance à suivre les lignes de conduite tracées par la Fonction publique. Certains services sont communs au Sénat et à la Chambre: services de santé, restaurants, distribution des documents, et ils dépendent, administrativement, de la Chambre des communes. Le président du Sénat et le président de la Chambre ont la responsabilité commune de la Bibliothèque du Parlement, que nous n'avons pas fait rentrer dans notre étude.

470. Sur les 1,291 employés des deux personnels, il y avait 657 femmes et 634 hommes. Mais ces chiffres peuvent induire en erreur: il n'y avait que 249 femmes qui travaillaient à temps complet, contre 517 hommes. Parmi les femmes, 170 travaillaient à temps partiel toute l'année, et 233 ne travaillaient que pendant les sessions parlementaires. Aucun homme ne travaillait à temps partiel, et 96 seulement ne travaillaient que pendant les sessions. Quelques autres employés travaillaient de façon intermittente ou sous contrat.

471. La répartition des femmes selon l'âge n'est pas la même dans le personnel de la Chambre et du Sénat que dans les services du gouvernement fédéral, et dans la main-d'œuvre féminine en général. Le pourcentage de femmes dans chaque groupe d'âge suit de plus près celui des hommes et semble augmenter jusqu'au groupe d'âge de 45 à 54 ans.

472. Ici, comme dans tous les services fédéraux, les femmes gagnent moins que les hommes. Mais, de façon générale, la différence est beaucoup moins grande, parce que proportionnellement plus de femmes et moins d'hommes appartiennent aux catégories de salaire élevées que dans le reste du gouvernement. En 1969, 14.2 pour cent de femmes gagnaient $10,000 et plus, contre 23.5 pour cent d'hommes. Mais les hommes dépassaient de beaucoup les femmes dans les catégories les plus élevées. Un peu plus de quatre pour cent des hommes et moins de 0.5 pour cent des femmes recevaient un traitement de $14,000 et plus.

473. Les hommes étaient plus nombreux dans les postes administratifs, et les femmes plus nombreuses dans le personnel administratif subalterne. Près

d'un tiers des deux personnels occupaient des postes d'exécution et bien qu'il y ait, là encore, davantage d'hommes, on y trouvait 25.2 pour cent du personnel féminin global. Sauf en ce qui concerne la Bibliothèque, que nous n'avons pas considérée, il n'y avait à peu près pas de membres des professions libérales.

474. Les femmes ne sont jamais nommées au poste de messager, et elles ne font pas non plus partie des équipes de sécurité. On donne comme prétexte les efforts physiques qu'exigent ces emplois. Une autre façon de faire semble indiquer une discrimination à l'endroit des femmes: il s'agit des préposées à l'entretien. Les femmes de ménage travaillent à mi-temps seulement, et sont payées à l'heure. Les hommes, eux, travaillent à temps complet et bénéficient d'un traitement annuel. Nous estimons que de telles différences, basées sur le sexe, doivent être supprimées. En conséquence, **la Commission recommande que soit supprimée la catégorisation de l'emploi selon le sexe, pour les employés du Sénat et de la Chambre des communes.**

475. Bien que nous n'ayons découvert aucun obstacle officiel à l'avancement des femmes, il est évident qu'elles n'ont jamais été nommées à des postes supérieurs. En conséquence, **la Commission recommande que les greffiers du Sénat et de la Chambre des communes élaborent un programme à long terme destiné à mieux utiliser les capacités de leur personnel féminin et pour faciliter l'accès des postes supérieurs aux femmes comme aux hommes.**

476. Puisque les avantages sociaux et conditions d'emploi sont en général similaires à ceux de la Fonction publique, les quelques différences qui existent entre les hommes et les femmes dans la Fonction publique se retrouvent au Sénat et à la Chambre des communes. Le personnel est soumis à la loi concernant les caisses de retraite, et une modification de cette loi, telle que nous la préconisons, ferait disparaître l'inégalité du traitement réservé aux femmes qui travaillent au Sénat et à la Chambre des communes, comme ce serait le cas pour les femmes fonctionnaires. Les mêmes congés de maternité sont prévus, et notre recommandation concernant la Fonction publique devrait également améliorer la situation des employées du Sénat et de la Chambre des communes.

477. Finalement, nous tenons à protester une fois de plus contre la carence du législateur en ce qui concerne l'égalité des salaires et l'interdiction pour les employeurs de faire de la discrimination. Nous répétons une fois de plus notre conviction que le gouvernement fédéral doit avoir vis-à-vis de lui-même des exigences semblables à celles qu'il a à l'égard des autres. Les

modifications dans la législation que nous avons préconisées accorderaient la protection voulue aux femmes qui travaillent au Sénat et à la Chambre des communes.

Gendarmerie royale du Canada

478. Le gouvernement fédéral emploie également des femmes dans la Gendarmerie royale. Bien que les femmes en uniforme fassent maintenant partie d'un bon nombre de polices municipales, la Gendarmerie royale est demeurée, à cet égard, un domaine exclusivement masculin. Mais elle emploie des centaines de femmes dans une gamme assez variée de professions civiles. La plupart de ces femmes, ainsi que quelques hommes, sont nommées dans le cadre de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique et nous avons étudié leur cas à propos des fonctionnaires.

479. Il y a toutefois des employés qui, bien qu'ils ne soient pas en uniforme, n'en font pas moins partie de la Gendarmerie royale. Comme les policiers en uniforme, ils sont engagés par la Gendarmerie, qui se charge de leur avancement; ils sont soumis à la loi sur la Gendarmerie royale du Canada et contribuent à son régime de retraite; mais à la différence des policiers en uniforme, ils ne sont pas des «gardiens de la paix». Ils n'ont pas les mêmes fonctions, ne sont pas soumis aux mêmes mesures disciplinaires et leurs traitements ne sont pas établis selon les mêmes critères. Sur 1,000 «civils», il y avait 100 femmes en 1969.

480. Sept de ces femmes avaient les fonctions d'intendantes, surveillant les services d'approvisionnement et les cuisines au quartier général et dans les centres des différentes régions. Aucun homme ne remplissait de telles fonctions. Onze femmes étaient traductrices dans différentes régions. Les autres femmes, 82 en tout, travaillaient à la Direction générale des laboratoires et de l'identité judiciaire. Beaucoup travaillaient dans le domaine scientifique et dans le domaine technique aux laboratoires judiciaires de recherche, ou encore elles étaient spécialistes en empreintes digitales au service d'identité judiciaire.

481. Les mêmes échelles de traitement s'appliquent aux civils, hommes et femmes, qui accomplissent les mêmes tâches et rien de ce que nous avons constaté ne permet de croire que les femmes ont moins de chances d'avancement que les hommes. Sauf en ce qui concerne le régime des retraites, les conditions d'emploi des civils des deux sexes sont les mêmes. Comme la plupart des femmes qui travaillent pour le gouvernement, les femmes qui sont employées par la Gendarmerie royale contribuent au régime selon un taux moins élevé. Leurs enfants à charge reçoivent les mêmes prestations que les enfants des employés civils du sexe masculin. Mais, bien qu'on leur

accorde leur pension sur la même base que les hommes, leur mari ne reçoit pas de retraite à leur décès. Nous estimons que les différences basées sur le sexe en ce qui concerne les retraites doivent être supprimées. En conséquence, **la Commission recommande que la loi sur les régimes de caisses de retraite de la Gendarmerie royale du Canada soit modifiée de façon à ce que ses dispositions soient identiques pour les cotisants et pour les cotisantes.**

482. Il n'existe aucune restriction à l'emploi de la femme mariée. Il est même une condition qui joue en sa faveur: si elle le désire, une femme mariée peut abandonner son poste avant la fin de son contrat sans payer le dédommagement généralement requis des autres employés qui en font autant.

483. Les congés de maternité sont moins généreux que ceux de la Fonction publique. On n'accorde que trois mois de congé. L'adoption de notre recommandation visant à faire rentrer les dispositions concernant les congés de maternité d'une durée minimum dans la loi sur l'équité dans l'emploi, et à rendre ladite loi applicable à l'ensemble des employés du gouvernement assurerait de meilleures conditions de congé de maternité pour ces femmes. Toutefois, comme certaines employées du gouvernement travaillent pour la Gendarmerie royale et par conséquent bénéficient de dispositions plus larges à ce sujet, nous estimons que la Gendarmerie devrait accorder à toutes les femmes qui travaillent pour son compte des congés de maternité identiques, à savoir ceux que prescrivent les règlements sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique.

484. Finalement, nous estimons que les femmes devraient avoir le droit de s'engager dans la Gendarmerie royale. Des mémoires que nous avons reçus protestaient parce que certaines femmes, appréhendées par la Gendarmerie royale, avaient été fouillées par des hommes. Nous savons pourtant que la Gendarmerie a recours à des femmes en général. C'est une des raisons pour lesquelles nous estimons qu'il faudrait, dans les grandes agglomérations surtout, employer des femmes policiers. Nous sommes en particulier convaincus que les femmes pourraient contribuer d'une façon intéressante au travail de la Gendarmerie, surtout dans le Grand Nord. Il est évident que bien des municipalités se félicitent d'avoir engagé des femmes policiers. En conséquence, **la Commission recommande que les femmes aient le droit de s'engager dans la Gendarmerie royale du Canada.**

Les Forces armées du Canada

485. Le Canada compte aujourd'hui 1,600 femmes dans ses Forces armées, soit environ 1.6 pour cent du nombre total de ses membres. A la fin de janvier 1969, il y avait 529 femmes officiers et 1,082 femmes qui avaient des grades divers. Environ 400 des officiers étaient des infirmières.

486. Ainsi que l'indique le tableau 12, les femmes occupent dans les Forces armées nombre de postes relativement peu élevés, et la plupart font partie des services administratifs, techniques et paramédicaux. On explique de diverses façons le resserrement de l'éventail de l'emploi dans le cas des femmes. On estime que cela revient trop cher de former des femmes à des professions qui exigent une formation longue et onéreuse, parce que la durée de leur service est en général plus courte que celle des hommes. Beaucoup des emplois auxquels ces derniers ont accès sont du domaine strictement militaire, auquel les femmes ne sont pas admises. Finalement, les femmes doivent être placées dans des professions assez répandues pour qu'il y ait des groupes d'au moins 35 femmes en garnison dans une base, car c'est là le minimum requis pour justifier les frais de résidence, d'installation et de surveillance spéciales. L'infirmière adjointe, qui est l'équivalent féminin de l'adjoint médical, est le seul poste qui n'est accessible qu'aux femmes.

487. L'échelle des soldes est la même pour les femmes et pour les hommes, mais comme l'indique le tableau 12, la plupart des femmes travaillent dans les emplois où la solde est la plus basse. Parce que les emplois les mieux payés exigent de longs apprentissages, les femmes n'ont que rarement la chance de les occuper.

488. Il est évident que ce petit nombre de professions ouvertes aux femmes reflète à leur égard une attitude envers une entité collective plutôt qu'envers des individus. Certaines femmes restent en réalité plus longtemps dans les Forces armées que les hommes, et certaines exercent déjà les professions qui aujourd'hui sont interdites aux femmes. S'enrôler dans une profession signifie qu'on va recevoir une formation dans ce domaine, et nous estimons que les femmes devraient avoir les mêmes chances que les hommes d'obtenir une formation scientifique et technique, dans les Forces armées. Nous proposons également que toutes les professions soient accessibles aux femmes, parce que nous estimons que les femmes qui s'engagent doivent être prêtes à faire face à toutes les responsabilités et à toutes les difficultés que l'on peut rencontrer dans la carrière militaire. En conséquence, **la Commission recommande que toutes les professions des Forces armées soient accessibles aux femmes.**

489. Les femmes ont moins de chances de s'engager dans les Forces armées que les hommes, parce qu'on exige davantage d'elles, en général. Une femme doit être âgée d'au moins 18 ans, et avoir terminé sa dixième année. L'homme doit avoir 17 ans au moins, et n'a besoin que d'avoir terminé sa huitième année. Parce qu'il y a davantage de candidates qu'on ne

Tableau 12. Répartition des femmes dans les Forces armées du Canada selon la profession, 1969

Catégorie professionnelle	Emploi	Catégorie de solde
Professions que les femmes peuvent exercer après une formation élémentaire	Assistante dentaire	3
	Infirmière adjointe	4
	Employée de bureau (administration)	3
	Employée de bureau (comptabilité)	3
	Technicienne en approvisionnement	4
	Radariste	4, 7**
	Télétypiste	4
Professions que les femmes peuvent exercer après avoir donné satisfaction dans un emploi plus simple	Assistante en salle d'opération	5
	Technicienne en communications	5
	Technicienne en radiologie	5
	Spécialiste en éducation physique et en loisirs	3
Professions pour lesquelles on ne recrute plus de femmes, mais que certaines exercent encore	Technicienne en radar (39)***	4
	Technicienne en météorologie (7)	4
	Technicienne en système de sécurité (5)	6
	Technicienne en photographie (3)	5
	Technicienne en avionique (1)	7
	Finisseuse (1)	4

*C'est l'emploi qui détermine la catégorie de solde. Il y a cinq catégories de solde, qui vont de 3 à 7, pour le personnel des Forces armées qui n'est pas officier. La solde 3 est la plus basse, la solde 7 la plus élevée.

**La catégorie de solde est plus élevée pour les sergents et les grades supérieurs.

***Le chiffre entre parenthèses indique le nombre de femmes qui exercent encore ces professions.

SOURCES: Renseignements fournis par le Quartier général des Forces armées du Canada en mars 1969.

peut en accepter, ces critères plus sévères permettent d'effectuer une sélection. Les femmes mariées ne sont pas autorisées à s'engager dans les Forces armées parce qu'on estime qu'il leur est plus difficile de changer de garnison.

490. A notre avis, l'exclusion des femmes mariées est une mesure discriminatoire injustifiée. Nous reconnaissons que la mobilité est importante dans les Forces armées, mais nous considérons qu'il faut que l'on permette à la femme mariée de décider elle-même si elle peut ou non s'engager dans ces conditions. En conséquence, **la Commission recommande que l'interdiction faite aux femmes mariées de s'engager dans les Forces armées du Canada soit supprimée.**

491. Il est difficile d'évaluer les chances qu'ont les femmes d'obtenir de l'avancement dans les Forces armées du Canada. Les statistiques sur les niveaux auxquels elles parviennent sont influencées par le fait que la durée

moyenne du service des femmes est de deux ans et demi. Sur les 1,600 femmes en uniforme, on estime qu'il n'y en a que 450 environ qui ont plus de 10 ans de service.

492. Le tableau 13 montre la répartition selon le grade des femmes et de l'ensemble des Forces armées. Alors qu'il y a près de deux fois plus de caporaux que de simples soldats dans l'ensemble des Forces armées, c'est le contraire pour les femmes: il y a presque deux fois plus de simples soldats que de caporaux. C'est probablement le résultat de la courte durée de service des femmes. Celle qui abandonne l'armée au bout de deux à trois ans de service aurait tout juste atteint le niveau de solde le plus élevé pour un simple soldat. Parmi les officiers, il y a un nombre disproportionné de femmes lieutenants. Comme la promotion au grade de capitaine est presque automatique avec le temps, cela est sans doute également dû à ce que beaucoup de femmes officiers quittent les Forces armées avant d'avoir servi le nombre d'années requis pour être promu capitaine.

Tableau 13. Répartition des grades pour les femmes et pour l'ensemble des Forces armées du Canada en 1969

Grade	Nombre de femmes	Nombre total
Colonel et grades supérieurs	—	456
Lieutenant-colonel	2	950
Major	29	3,000
Capitaine	238	6,969
Lieutenant	247	2,800
Lieutenant en second	13	231
TOTAL DES OFFICIERS	529	14,406
Sous-officier breveté 1	—	1,035
Sous-officier breveté 2	1	2,600
Sous-officier breveté 3	8	4,900
Sergent	32	11,000
Caporal	282	36,000
Simple soldat	759	20,000
TOTAL	1,611	89,941

SOURCES: Renseignements fournis par le Quartier général des Forces armées du Canada en mars 1969.

493. Les femmes et les hommes ont les mêmes chances d'avoir de l'avancement. A ces fins, les femmes se présentent aux mêmes examens, passent les mêmes concours et se présentent devant les mêmes conseils de promotion que les hommes. Au cours de ces dernières années, les femmes ont été admises à l'École d'état-major et, plus important encore, au Collège d'état-major, ce qui leur permet d'accéder à des postes supérieurs.

494. Les conditions d'emploi des hommes et des femmes diffèrent sur plusieurs points. On exige des femmes qu'elles ne s'engagent que pour une période de trois ans seulement, contre une période de cinq ans pour les hommes. Nous estimons que cette durée d'engagement devrait être la même pour les deux sexes. En conséquence, **la Commission recommande que la durée de l'engagement initial exigé du personnel des Forces armées du Canada soit la même pour les hommes et pour les femmes.**

495. Si une femme se marie, on l'autorise en général à demeurer dans les Forces armées, mais elle doit les quitter si elle a un enfant. Une mère célibataire est également forcée de quitter les Forces armées, mais elle peut être autorisée à se rengager. Nous estimons que les femmes qui ont des enfants ne devraient pas être forcées d'abandonner la carrière militaire, à moins que leurs responsabilités familiales ne les empêchent de donner satisfaction dans leur travail. En conséquence, **la Commission recommande qu'il soit interdit d'obliger les femmes à abandonner les Forces armées du Canada sous le seul prétexte qu'elles ont des enfants.**

496. A cause de ce règlement, il n'existe aucune disposition concernant les congés de maternité. Mais, du simple fait qu'il y a des femmes dans les Forces armées, nous estimons que, tout comme dans les autres services du gouvernement, on devrait accorder ces congés. Nos propositions d'inclusion des dispositions concernant le congé de maternité dans la loi sur l'équité dans l'emploi et l'application de cette dernière à tous les services du gouvernement fédéral accorderait un congé de maternité aux femmes qui travaillent dans les Forces armées.

497. Jusqu'à une date récente, les femmes, dans les Forces armées, versaient la même cotisation que les hommes à la caisse de retraite. Toutefois, une récente modification du régime des caisses de retraite a diminué la cotisation des femmes, qui est maintenant passée de 6.5 pour cent à cinq pour cent, comme c'est le cas pour les femmes fonctionnaires. Comme la plupart des régimes de caisses de retraite, celui-ci contient quelques dispositions discriminatoires. En conséquence, **la Commission recommande que la loi sur les régimes de caisses de retraite des Forces armées soit modifiée de façon à ce que les dispositions concernant les cotisants et les cotisantes soient identiques.**

Gouvernement du Canada: Récapitulation

498. Telle est donc la situation des femmes qui travaillent pour le gouvernement fédéral. D'une manière générale, on peut dire que le traitement qu'on leur accorde est plus équitable que dans bien des entreprises. Les hommes et les femmes sont payés selon les mêmes échelles de salaire et, sauf en ce qui concerne les régimes de retraite et certains contrats d'assurance dans les sociétés et agences de la Couronne, bénéficient des mêmes avantages sociaux et des mêmes conditions d'emploi. Le système de l'avancement au mérite qu'a adopté la Fonction publique empêche de réserver un emploi à l'un ou l'autre sexe sans avoir de raisons irréfutables. Dans la plupart des cas, les congés de maternité sont reconnus comme un droit par le gouvernement, et les femmes ont droit à des congés de maternité généreux. Dans les domaines où il y a pénurie de personnel, on s'est arrangé pour employer des femmes à temps partiel et pour établir des horaires plus souples à leur intention. Dans le domaine des règlements et lignes de conduite concernant le personnel, on serait donc mal venu d'accuser le gouvernement de ne pas respecter ses engagements envers les droits des femmes, sauf peut-être en ce qui a trait aux congés de maternité payés, aux caisses de retraite et à quelques types d'assurance.

499. Nous nous sommes toutefois aperçus que les femmes n'ont pas autant de chances que les hommes d'entrer au service du gouvernement et d'y obtenir de l'avancement, et que l'on n'y faisait pas pleinement appel à leurs aptitudes et à leurs capacités. Cela vient, semble-t-il, d'habitudes et d'attitudes. Comme partout ailleurs, la ségrégation de l'emploi selon le sexe se perpétue. On donne proportionnellement moins de chances aux femmes de se former dans toute la mesure de leurs capacités, et d'être nommées à des postes de cadres supérieurs. Enfin, les régimes de caisses de retraite n'accordent aucune protection au veuf d'une cotisante, et par conséquent on ne reconnaît pas le fait que la femme qui travaille assume en général sa part des responsabilités familiales.

500. Comme la plupart des autres employeurs, le gouvernement peut prendre les mesures voulues pour corriger ces injustices. Nous avons fait dans ce sens un certain nombre de recommandations. Mais nous estimons que le gouvernement a encore une autre responsabilité, d'un type plus particulier. Il doit prouver que l'engagement pris par le Canada à l'égard des femmes qui travaillent au dehors peut se traduire par des faits concrets et montrer aux autres employeurs la marche à suivre. Nous estimons que le gouvernement peut prendre des mesures importantes afin de donner vraiment l'exemple et d'améliorer la situation des femmes dans les services fédéraux.

501. Le gouvernement doit faire savoir qu'il s'engage sans réserve à accorder l'égalité des chances dans l'emploi aux femmes, et à améliorer l'emploi qu'on fait de la main-d'œuvre féminine. Il doit aussi faire comprendre qu'il est prêt à accorder aux femmes, à court-terme, un traitement préférentiel là où cette mesure est utile à la réalisation de ses objectifs. En conséquence, **la Commission recommande que le gouvernement fédéral (a) adresse une déclaration concernant sa politique à cet égard à tous les ministères du gouvernement fédéral, aux directeurs des sociétés et agences de la Couronne, et aux présidents du Sénat et de la Chambre des communes, déclaration qui exprime clairement son intention de (i) assurer l'égalité des chances aux femmes et un meilleur emploi du personnel féminin; (ii) prendre des mesures à court-terme quand c'est nécessaire pour arriver à ces fins, et (b) entreprenne un programme de diffusion de l'information afin que la direction et les chefs de services à tous les échelons du gouvernement fédéral prennent conscience de la politique adoptée par le gouvernement en ce qui concerne l'emploi des femmes.**

502. Mais les déclarations et la diffusion de l'information ne suffisent pas. Nous sommes convaincus que le gouvernement, en tant qu'employeur, doit créer un programme spécial afin d'accorder aux femmes l'égalité d'accès aux emplois et d'utiliser à meilleur escient le personnel féminin dans les services fédéraux. Le gouvernement a employé cette méthode pour mettre en œuvre son projet de bilinguisme dans la Fonction publique.

503. Puisque les responsabilités du gouvernement du Canada dans les domaines du recrutement et de l'administration du personnel sont prévus aux termes de la loi, un Programme de la main-d'œuvre féminine n'aurait que des moyens limités pour améliorer la situation des femmes. Mais il pourrait, pensons-nous, avoir une influence profonde en permettant le recours à des services consultatifs et en élaborant les mesures à prendre pour atteindre les buts que s'est fixé le gouvernement. On pourrait par exemple étudier la formation que reçoivent les femmes, et proposer diverses façons de la développer. On pourrait aussi trouver le moyen de s'assurer que, lorsqu'on procède à un roulement du personnel ou à des nominations, on n'oublie pas les femmes.

504. Ce programme de la main-d'œuvre féminine devrait avoir des rapports étroits avec l'organisme chargé de toute la planification, qu'elle soit à court terme ou à long terme. Les organismes consultatifs ont l'inconvénient d'avoir des moyens d'action limités. Mais cela peut être compensé dans une certaine mesure par l'appui donné directement à l'organisation et par l'importance qu'attache le gouvernement à ses fonctions. Ce programme de la main-d'œuvre féminine aura besoin de tout l'appui possible, parce que son

travail se fera dans presque toutes les sphères du gouvernement, et parce qu'il se heurtera certainement à de l'hostilité et à de l'indifférence à l'égard de ses objectifs. Il aura également une tâche difficile, celle de travailler avec des gens qui croient aux buts à atteindre, mais ne se rendent pas compte qu'ils ne mettent pas leurs principes en pratique. Comme nous sommes conscients de ces handicaps, nous estimons que le meilleur moyen de s'assurer que l'organisation est efficace est de faire de ce programme un Secrétariat du bureau du Conseil privé.

505. Si l'on veut que le programme obtienne tous les résultats voulus, il faut que tous les services du gouvernement aient au moins quelqu'un qui fasse la liaison avec ce secrétariat et encourage la réalisation de ses objectifs à l'intérieur de son propre service. Ce fonctionnaire devra avoir un poste suffisamment important pour pouvoir soumettre ses rapports aux personnes directement chargées des lignes de conduite du service en cause.

506. Il faut que le gouvernement, le Parlement et le public soient tenus au courant des progrès en faveur des femmes qui travaillent dans les services du gouvernement. Tous les services devraient être tenus de soumettre des rapports périodiques au secrétariat, et il faudrait qu'un rapport annuel sur les services du gouvernement soit déposé devant le Parlement. En conséquence, **la Commission recommande (a) l'établissement d'un Secrétariat du programme de la main-d'œuvre féminine au bureau du Conseil privé, afin d'encourager les mesures destinées à assurer l'égalité des chances pour les femmes qui travaillent pour le gouvernement fédéral, et le meilleur usage possible de leurs aptitudes et compétences; (b) la nomination d'un coordonnateur du programme de la main-d'œuvre féminine dans chaque service du gouvernement fédéral, dans chaque société et agence de la Couronne, dans la Gendarmerie royale, dans les Forces armées et parmi le personnel du Sénat et celui de la Chambre des communes, afin de faciliter à l'intérieur de chacune de ces organisations l'application du programme de la main-d'œuvre féminine, et pour demeurer en liaison avec le secrétariat; (c) que les services mentionnés ci-dessus soient tenus de soumettre au Secrétariat du programme de la main-d'œuvre féminine des rapports périodiques sur les progrès accomplis et (d) qu'un rapport annuel soit déposé devant le Parlement sur les mesures prises dans tous les services pour atteindre les objectifs préconisés par le programme.**

Les autres secteurs de l'économie

La femme et les banques à charte

507. Comme les banques emploient un grand nombre de femmes, la Commission a commandité une étude des possibilités d'emploi dans les banques et

des principes dont celles-ci s'inspirent. Sur les 83,929 personnes qui travaillaient dans les huit banques sur lesquelles a porté l'étude, 56,208 soit les deux tiers, étaient des femmes. Elles travaillaient soit au siège social soit dans les succursales, dont le nombre s'élève à plus de 5,900 pour l'ensemble du Canada.

508. L'enquête a permis de se rendre compte que 89.7 pour cent de l'ensemble du personnel féminin gagnait moins de $5,000 par an dans des postes de caissières, de préposées à la tenue des livres, de dactylographes et autres emplois subalternes, tandis que 72.3 pour cent de l'ensemble des hommes gagnait plus de $5,000. D'après les statistiques, on peut voir que ce chiffre de $5,000 représente le traitement de début des cadres, y compris les postes de direction et divers postes spécialisés.

509. Au moment de notre étude, 29 femmes étaient directeurs de banque[100] et 709 étaient comptables. Ce dernier titre est celui qu'on donne en général dans la banque aux chefs de service. Si l'on pense qu'il y a près de 6,000 succursales bancaires au Canada, le nombre de femmes qui occupent ces fonctions n'est guère impressionnant. Le poste de comptable, qui est un poste de cadre moyen, comporte des fonctions dont les femmes s'acquittent en général fort bien, estime-t-on. Dans les postes de spécialistes, c'est dans le domaine des prêts aux particuliers, de la recherche économique, de l'analyse financière, des ordinateurs et du traitement des données que les femmes ont le plus de possibilités.

510. Les banques ont indiqué qu'elles avaient divers programmes de formation destinés à améliorer les connaissances et la compétence de leurs employés ou à préparer les cadres moyens aux postes de gestion. Ces mesures sont avant tout destinées aux hommes. Bien que l'on recherche de plus en plus les diplômés d'université, la principale source de recrutement pour les employés débutants demeure l'école secondaire. Les jeunes gens qui ont terminé leurs études secondaires sont formés à une carrière dans la gestion bancaire, ou dans des fonctions spécialisées d'importance équivalente. Les femmes qui ont seulement un diplôme de fin d'études secondaires sont affectées à des emplois sans avenir. Les femmes diplômées d'université ou qui sortent de collèges d'enseignement technique (au Québec, des CEGEP) sont affectées à certains postes dans la recherche, dans l'analyse financière et dans la programmation des ordinateurs. Elles sont parfois admises comme stagiaires pour les postes de gestion, mais dans la plupart des banques, cela exige des efforts et de l'initiative de la part des femmes que cela intéresse, et l'appui de leur directeur. Au moment de l'enquête, les banques avaient

[100] La première femme à être nommée directeur de banque l'a été en 1961.

plusieurs milliers de jeunes gens stagiaires, mais 128 femmes seulement faisaient ce genre de stages dans les sept banques qui nous ont communiqué des renseignements sur le sujet.

511. La difficulté qu'ont en principe les femmes mariées à se déplacer limite en général leurs chances d'arriver à des postes supérieurs. Une vaste expérience, acquise grâce au passage dans divers milieux économiques, aide certainement un employé de banque à faire carrière. Toutefois, dans le cas de certains postes de cadres, la meilleure formation est celle qui peut se donner au siège social ou dans les bureaux régionaux. De plus, les banques sont surtout concentrées dans les grandes agglomérations urbaines. Il est donc difficile de comprendre pourquoi on n'a trouvé qu'une seule femme, contre 326 hommes, occupant un poste supérieur à celui de directeur de succursale ou à un poste de même niveau.

512. Les résultats de l'enquête indiquent que la situation des femmes dans la banque est similaire à celle qu'elles occupent ailleurs. Bien que la direction semble disposée plus que par le passé à nommer des femmes aux postes de cadres supérieurs, ces dernières sont encore loin d'avoir les mêmes possibilités que les hommes, et on ne fait pas appel à toutes les ressources qu'elles ont à offrir, tant s'en faut.

513. Étant donné que le champ d'activité des banques s'élargit de plus en plus, les femmes devraient y avoir plus de possibilités que jamais auparavant. Elles devraient pouvoir raisonnablement espérer qu'une carrière dans la banque leur permettra de faire plein usage de leurs capacités. Mais avant qu'on y parvienne, nous pensons qu'il faudra prendre quelques mesures positives. La loi sur la parité des salaires pour les femmes et la loi sur l'équité dans l'emploi s'appliquent toutes les deux aux banques à charte. Les modifications de ces deux lois que nous avons déjà proposées s'appliqueront donc aux femmes qui y travaillent. Par exemple, elles auront droit au congé de maternité obligatoire, et à l'égalité des chances dans l'emploi telle qu'elle est prescrite aux termes de la loi. Mais en plus de cela, nous estimons que les banques elles-mêmes devraient procéder à quelques réformes. En conséquence, **la Commission recommande que les banques à charte (a) fassent savoir au public qu'elles ont l'intention d'accorder aux femmes l'égalité des chances dans l'emploi; (b) suppriment la coutume, quand elle existe, de demander aux femmes plus d'ancienneté qu'aux hommes avant de les nommer à des postes de gestion; (c) s'assurent qu'elles ont une liste de femmes qualifiées pour obtenir de l'avancement afin qu'on envisage leur candidature quand des postes deviennent vacants; (d) donnent plus de possibilités aux femmes de participer aux programmes de formation qui se donnent sur les lieux du travail ou au-dehors, dans le but d'avoir au**

moins 25 pour cent de leurs employées qui aient reçu la formation nécessaire en 1975 et (e) encouragent leurs employées à augmenter leurs connaissances et leur compétence en suivant divers cours (comme ceux que donne l'Institut des banquiers du Canada) ainsi que des cours de formation à la gestion, avec un espoir raisonnable d'avancement en cas de succès aux examens qui sanctionnent ces cours.

La femme et les grands magasins

514. Bien avant que les femmes n'aient vu s'ouvrir devant elles la porte des bureaux, elles s'étaient fait une place dans les magasins de détail. Les magasins continuent de constituer une source importante d'emplois pour celles qui n'ont pas de formation particulière ou pour les femmes qui cherchent à faire carrière dans les techniques de la vente. Les heures d'ouverture des magasins et leurs périodes d'activité intense saisonnière se prêtent à l'emploi d'un personnel à mi-temps relativement nombreux. Sur l'ensemble des employés à temps complet et des employés à temps partiel qui travaillent dans les grands magasins, il y a environ deux tiers de femmes. La majeure partie du personnel à temps partiel se compose de femmes mariées.

515. Afin de bien comprendre la situation des femmes dans les grands magasins, la Commission a subventionné une étude sur les grands magasins à succursales. On en a étudié 38 en tout, dans toutes les régions du Canada, en y comprenant tous les magasins importants situés dans le centre des villes ainsi qu'un certain nombre de magasins situés en banlieue. L'étude a porté sur un ensemble de 22,978 employés à plein temps et sur 25,035 employés à temps partiel. Le nombre de femmes employées à plein temps dépassait de 3,000 le nombre des hommes. Le nombre de femmes travaillant à temps partiel était à peu près quatre fois celui des hommes.

516. On s'est aperçu que les femmes qui travaillent dans les grands magasins, que ce soit à temps complet ou à temps partiel, occupent surtout les postes de vendeuses les plus mal payés (80 pour cent) ou de caissières. D'autre part, 72.5 pour cent des postes de vente les mieux payés étaient occupés par des hommes. Il s'agissait là de postes qui exigeaient une connaissance détaillée du produit et des talents de vendeur considérables. Les gens qui occupent ces emplois touchent soit un salaire et une commission, soit une commission seulement. Les produits qu'ils vendent sont en général des produits chers, les meubles et les machines-outils, par exemple. Les femmes étaient la majorité dans les postes de surveillance, mais plus des trois quarts des postes les plus importants dans chaque rayon, ceux de chef de rayon et d'acheteur, étaient confiés à des hommes. Les salaires des

femmes étaient de façon constante inférieurs à ceux des hommes qui avaient autant ou moins d'ancienneté qu'elles. C'était le cas et dans les services autres que la vente, et dans les rayons.

517. Un des points intéressants sur lesquels a porté l'étude a été la répartition du travail entre les hommes et les femmes dans les rayons. On a pu constater une tendance constante à travers tout le Canada. Il est facile d'en comprendre certaines raisons. Une femme s'attend à être servie par une autre femme quand elle achète des vêtements pour elle et pour ses enfants. Un homme, lui, préfère acheter une partie de ses vêtements et ses chaussures d'un autre homme, mais pas forcément ses chemises, ses cravates et ses chaussettes.

518. Les autres raisons de la répartition du travail semblent plus obscures. Ce sont les femmes qui, en général, décident des meubles et de l'équipement ménager à acheter, mais ce sont souvent des hommes qui vendent les meubles, la plupart des revêtements pour le sol et les appareils électro-ménagers importants. Les femmes vendent souvent les jouets, les livres et les articles ménagers. Les hommes sont aux rayons des articles de sport, de la quincaillerie et des accessoires d'automobile. La même division du travail ne se retrouve pas au niveau du chef de rayon et de l'acheteur. Par exemple, une femme peut vendre du tissu et des livres, mais les chefs et les acheteurs de ces rayons seront des hommes.

519. L'étude a examiné les préférences que l'on peut éprouver pour un vendeur ou une vendeuse. On s'est aperçu que les employeurs, les employés et le public ont tous leurs préférences. Elles concordent souvent et perpétuent la répartition actuelle des rayons. Il y a toutefois des différences régionales mineures. C'est dans le Québec qu'on se montre le plus traditionaliste, et c'est en Colombie britannique qu'on l'est le moins. L'idée que, dans la vente au détail, tel emploi est un emploi d'homme, a des répercussions non seulement sur les chances d'emploi des femmes mais aussi sur le salaire qu'elles peuvent gagner. Les emplois les mieux payés sont en général ceux des rayons où l'on trouve surtout des hommes.

520. La plupart des grands magasins accordent à quelques femmes l'autorisation de suivre leurs programmes de formation, mais bien moins fréquemment qu'aux hommes. L'égalité de salaire, pour les stagiaires des deux sexes ayant le même niveau d'instruction au moment où ils ont été engagés, est loin d'être la règle, bien que la différence de salaire diminue de façon inversement proportionnelle au niveau d'instruction. Il y a plus de femmes qui participent à ces programmes de formation dans l'Est du Canada que dans l'Ouest.

521. C'est dans les magasins les plus importants de l'Est du Canada que les possibilités d'avancement pour les femmes semblent être les meilleures. L'étude consacrée à cette question a porté sur à peu près le même nombre d'employés à plein temps dans les deux régions, mais il y avait à peu près trois fois plus de femme qui occupaient des postes de gestion dans l'Est que dans l'Ouest. Dans l'ensemble du pays, les cadres comptaient en 1967 quatre fois et demie plus d'hommes que de femmes.

522. Les femmes, par conséquent, ne semblent pas aussi bien réussir dans les grands magasins qu'elles le devraient. Bien que l'enquête n'ait pas constaté l'existence d'échelles de salaires différentes pour les hommes et pour les femmes, sauf peut-être en ce qui concerne les stagiaires, elle a révélé que les cadres supérieurs sont en majorité des hommes. Pourtant, la plus grande partie du personnel des grands magasins se compose de femmes, et il serait certainement possible d'en trouver de compétentes pour occuper les postes de gestion. En conséquence, **la Commission recommande que les grands magasins (a) s'assurent que pour l'avancement, les candidatures féminines soient prises en considération au même titre que celle des hommes; (b) cherchent à savoir pourquoi, dans des domaines où le personnel est en majorité composé de femmes, l'habitude semble prise de donner des postes de cadres aux hommes et (c) fassent un effort tout particulier pour former un plus grand nombre de femmes pour les postes de gestion.**

523. On s'est plaint à nous—mais ce n'était pas dans le cadre de l'enquête sur les grands magasins—de ce que certains détaillants se livrent à une sorte d'exploitation de la main-d'œuvre féminine. On prétend que beaucoup d'employées à temps partiel travaillent au jour le jour, et qu'on s'arrange pour que les périodes au cours desquelles elles travaillent ne soient pas assez longues pour leur permettre d'exiger de l'employeur des avantages sociaux. Dans ces conditions, l'employée à temps partiel ne peut rien faire pour améliorer son sort. Si elle porte plainte, elle risque de ne plus avoir de travail. On nous a également signalé que certains magasins préfèrent engager des employées à temps partiel qui n'ont pas encore atteint l'âge auquel le paiement du salaire minimum devient obligatoire. En conséquence, **la Commission recommande que les détaillants étudient de nouveau leurs modalités d'emploi afin de mettre fin à l'exploitation du personnel à mi-temps.**

Productions de biens à domicile pour consommation au dehors (travail à domicile)

524. Le passage d'une société rurale et agraire à une société urbaine et industrielle n'a pas contraint toutes les femmes qui veulent gagner de l'argent à aller travailler au-dehors. Aujourd'hui encore, au Canada, il y a plusieurs

milliers de femmes qui utilisent leur temps libre pour faire du travail rémunéré à domicile. Un certain nombre de femmes sont également à leur compte et font des travaux d'artisanat qu'elles vendent ensuite.

525. Les gens qui travaillent chez eux pour l'industrie sont appelés ouvriers à domicile. La majorité d'entre eux, en général des femmes, semblent se trouver en Ontario et au Québec. Québec a été longtemps et est encore le centre de l'industrie du vêtement, qui est celle qui a le plus souvent recours à ce genre d'emploi. Parmi les industries qui emploient des ouvrières à domicile, il y a la confection pour dames et pour enfants, la confection des vêtements de sport, la bijouterie, la maroquinerie, et la fabrication de fleurs artificielles. Une grande partie du travail qui se fait à domicile en Ontario, d'autre part, consiste en petits travaux de montage, d'emballage, de vente et de publicité par téléphone ou par la poste. Bien que le nombre des ouvriers à domicile tende à décroître, il y en avait encore en 1969 plus de 1,000 qui travaillaient pour la seule industrie du gant. Comme les Centres de main-d'œuvre du Canada ne s'occupent pas du recrutement ni du placement de ces travailleurs, c'est en général par la rumeur publique que les intéressées apprennent s'il y a du travail pour eux.

526. La plupart des ouvrières à domicile au Québec sont des femmes qui habitent la campagne et qui travaillent pendant l'hiver pour fournir à leur famille un revenu d'appoint. Les femmes de la ville, y compris beaucoup de Néo-Canadiennes, aident également leur famille de cette façon. Ce sont souvent des brodeuses et des couturières et on les emploie à des travaux de finition.

527. Avant que l'industrie du vêtement ne devienne syndiquée, les ouvrières à domicile étaient souvent exploitées, et beaucoup de Québécois estiment que cette forme de travail est inadmissible. Avoir recours à cette main-d'œuvre à bon marché rabaisse les normes d'emploi d'une industrie et peut entraîner l'exploitation des ouvriers à domicile, qui n'ont aucun moyen de réclamer, dans le cadre de conventions collectives, des salaires plus convenables et des conditions d'emploi adéquates.

528. Pour leur accorder une certaine protection contre l'exploitation, des lois concernant le travail à domicile sont en vigueur au Québec depuis un certain nombre d'années. Aujourd'hui il est protégé par la loi des décrets de convention collective de 1964[101]. Cette loi prescrit qu'une convention collective, quel que soit le commerce, l'industrie ou le métier qu'elle concerne, s'applique à tous les salariés et à tous les employeurs de la province, ou d'une région déterminée de la province, dans le champ d'application défini

101 Loi des décrets de convention collective, *Statuts refondus du Québec*, 1964, ch. 143, article 2.

par le décret. L'article 9 de la loi prescrit entre autres choses que les salaires et horaires fixés par la convention doivent être respectés. La loi exige la formation d'un comité paritaire, composé des parties contractantes, pour veiller à l'application des dispositions du décret.

529. Les décrets qui rendent obligatoire l'application des conventions collectives dans une province ou dans une région, peuvent, sans toutefois que cela soit obligatoire, contenir certaines dispositions particulières concernant l'inscription des travailleurs à domicile, leurs salaires et leurs conditions d'emploi. Ce sont des lois de ce genre qui protègent les ouvrières à domicile au Québec. Et pourtant, en dépit de ces mesures protectrices, et des efforts des comités paritaires, on prétend que l'exploitation des ouvrières à domicile continue dans une certaine mesure. Comme elles sont très dispersées, sur le plan géographique, il est presque impossible de faire respecter la loi.

530. Les ouvrières à domicile sont en général payées à la pièce plutôt qu'à l'heure. On leur accorde rarement des congés payés, et elles n'ont pas droit à l'indemnisation des accidentés. Il semble qu'il soit assez rare qu'elles participent au Régime d'assurance-chômage et au Régime des rentes du Québec.

531. En Ontario, 450 firmes environ emploient à peu près 3,500 ouvrières à domicile. Les dispositions de la loi sur les normes de l'emploi de 1968 s'appliquent à elles comme aux autres salariés. Les normes de salaire minimum les concernent également, bien que la plupart soient payées à la pièce. Elles ont droit à des congés payés aux termes de la loi sur les normes de l'emploi, et sont protégées par les lois sur la sécurité dans l'industrie. Bien qu'elles n'aient pas droit à l'indemnisation des accidentés, certaines ont droit à l'assurance-chômage et peuvent bénéficier du Régime de pension du Canada. Les dispositions de la Partie VII de la loi sur les normes de l'emploi interdisent d'employer des travailleurs à domicile sans permis, et exigent de l'employeur qu'il ait la liste des noms, des adresses et des salaires de tout le personnel à domicile qu'il emploie. Cela permet de s'assurer dans une certaine mesure que les dispositions des lois sur l'emploi sont respectées.

532. Bien que ceux qui fabriquent des objets d'artisanat, qu'ils vendent ensuite, ne soient pas des ouvriers à domicile au sens que l'industrie donne à ce mot, les conditions dans lesquelles ils travaillent sont relativement similaires. Pour un grand nombre d'Indiens et d'Esquimaux, l'artisanat est un gagne-pain ou un revenu d'appoint utile. Quelques objets d'artisanat indiens sont vendus par l'intermédiaire de la centrale d'artisanat du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, et la Guilde canadienne des métiers d'art se charge de la vente de l'artisanat esquimau. Toutefois quel-

ques Indiens ou Esquimaux reçoivent des salaires, comme par exemple les graveurs de Cape Dorset, et d'autres écoulent eux-mêmes leur marchandise, ou prennent part à la gestion coopérative de la fabrication et de la vente d'articles d'artisanat.

533. Le travail à domicile, en tant que source de revenu pour les femmes, a des avantages et des inconvénients. D'un côté, il est commode pour la femme qui est retenue chez elle par les responsabilités familiales. D'autre part, il y a le danger de l'exploitation de l'ouvrière. Comme il existe très peu de renseignements sur ce sujet, il nous est impossible de proposer des mesures à prendre afin d'assurer un traitement équitable aux travailleurs à domicile; nous estimons cependant que ce domaine devrait faire l'objet d'une étude approfondie. En conséquence, **la Commission recommande que le ministère du Travail du Canada entreprenne une enquête sur l'emploi des travailleuses à domicile, y compris les artisans, sur leurs salaires et sur leurs conditions de travail.**

L'employée de maison

534. L'employée de maison a des problèmes particuliers auxquels il faut accorder une attention toute spéciale. C'est un métier surtout exercé par les femmes, et nous parlerons dans cette section des femmes, tout en souhaitant que nos propositions servent également les intérêts des hommes qui travaillent dans ce domaine. Tous les employés de maison sont très vulnérables à l'exploitation parce que la loi leur accorde peu de protection, parce qu'il n'y a pas de normes d'emploi et qu'aucun syndicat ni association ne les représente.

535. Au cours des années, la demande dans ce domaine a varié selon la situation de l'économie. Avant l'industrialisation du Canada, c'étaient les filles célibataires qui aidaient la mère, ou d'autres parentes vivant avec la famille. A mesure que le pays s'est industrialisé et urbanisé, l'emploi de domestiques travaillant de longues heures pour des gages peu élevés s'est généralisé. Aujourd'hui où un grand nombre de femmes mariées font partie de la population active, il n'y a pas assez d'employées de maison pour répondre à la demande.

536. A l'heure actuelle, le travail domestique comporte tant d'inconvénients que très peu de femmes veulent le faire. La Commission n'a reçu aucun mémoire officiel de la part des employées de maison, mais beaucoup d'autres se sont faits leurs interprètes. On se préoccupe des effets déplorables du peu de considération accordé à ce métier et sur les employées elles-mêmes et sur la qualité et le nombre des personnes prêtes à l'exercer.

537. Le travail domestique se trouve presque au bas de l'échelle des métiers, et cela pour trois raisons principales. D'abord, on considère en général que c'est un travail qui ne demande aucune formation. Bien que l'on donne quelques cours de sciences ménagères, la plupart des employées de maison ont appris leur travail soit en le faisant, soit dans leur famille. Les progrès techniques ont supprimé beaucoup des travaux pénibles et ennuyeux (par exemple, faire la lessive à la main, faire le pain); l'employée de maison est devenue une technicienne qui doit savoir se servir des appareils électroménagers modernes, et préparer des repas nourrissants et bien composés. De plus, quand la maîtresse de maison est absente, elle doit s'occuper de la maison et des enfants.

538. Ensuite, les attitudse démodées à l'endroit des domestiques et des habitudes regrettables contribuent également à placer ce métier au bas de l'échelle. La société canadienne prétend attacher une grande importance au foyer et aux enfants, mais elle rabaisse la personne qui remplace la mère. Trop souvent les rapports entre employeur et employée ont un caractère archaïque.

539. Enfin, les conditions d'emploi accordées aux employées de maison sont souvent loin d'être aussi favorables que celles que l'on considère normales dans les autres professions. Dans ce cas, c'est la société, tout autant que l'employeur, qui est dans son tort. Bien que les employées de maison soient comprises dans la législation sur l'égalité de salaire dans toutes les provinces sauf trois et à l'exclusion des Territoires du Nord-Ouest, elles ne reçoivent nulle part au Canada le bénéfice de la loi sur le salaire minimum. Elles peuvent participer au Régime de pension du Canada et au Régime des rentes du Québec, mais le peu de formalités à remplir quand il s'agit d'emploi domestique fait que bien souvent elles n'en bénéficient pas. L'assurance-chômage ne leur est pas accordée, et elles ont rarement droit à l'indemnisation des accidentés. Il n'y a pas de loi prescrivant les horaires maximums, les journées de congé ni les congés payés. Avec si peu de protection, les femmes ne deviennent employées de maison que lorsqu'elles ne peuvent faire autrement.

540. Dans certaines villes canadiennes, il existe des services d'auxiliaires familiales, qui remplacent la mère quand la maladie l'empêche de s'occuper de sa maison et de ses enfants, ou qui peuvent venir en aide aux vieillards ou aux malades isolés. Les auxiliaires familiales, dont beaucoup ont suivi des cours de formation, sont employées sous contrat par une agence privée ou publique. Ces ententes permettent d'assurer des traitements uniformes et des

conditions de travail adaptées à leurs fonctions et à leurs responsabilités. Le Conseil canadien du bien-être fournit aux agences des directives pour l'établissement de normes[102].

541. Un certain nombre de pays européens, comme le Danemark, la Suède et la Suisse, sont très en avance sur le Canada dans leur reconnaissance des droits sociaux et juridiques des employées de maison. Dans certains de ces pays, des lois spéciales protègent leurs gages et leurs conditions de travail. Ailleurs, les lois qui s'appliquent à d'autres catégories de travailleurs s'appliquent également à elles. Dans certains pays, le travail domestique est considéré comme une véritable profession, et on offre aux diplômées d'écoles secondaires et à des femmes mariées et mères de famille, qui ont déjà de l'expérience, des cours de sciences ménagères. Souvent les services d'auxiliaires familiales sont subventionnés par le gouvernement et dépendent parfois de l'administration locale, parfois d'agences d'aide sociale.

542. Les États-Unis ont adopté des moyens différents pour améliorer les conditions de travail de l'employée de maison. Un comité national sur le travail domestique (*National Committee on Household Employment*), fondé en 1965, a eu recours à des bénévoles et consacré des fonds privés et publics à une enquête nationale sur les employeurs et sur les employées de maison. On a également créé des projets pilotes afin de donner des directives sur le recrutement, sur la formation, sur le placement et sur l'avancement. Le comité a déjà élaboré un Code des normes pour les employées de maison. Il définit les attributions et les responsabilités de ces salariées, et traite des gages, des horaires, des vacances, des congés-maladie, de la sécurité sociale, et de l'assurance contre les accidents du travail.

543. Nous estimons que le Canada doit prendre les mesures voulues pour améliorer la situation de l'employée de maison. Dans une société où les travailleurs, dans presque tous les secteurs, sont protégés par la loi et représentés par les syndicats, il est inadmissible qu'il y ait encore des emplois où sévisse le genre d'exploitation dont les employées de maison sont trop souvent victimes. Si on lui accorde des conditions de travail convenables, et la considération que mérite la tâche qu'elle accomplit, peut-être ce métier attirera-t-il plus de femmes, et même des hommes, qui ont le goût et le don des travaux ménagers. Notre économie, à cause du grand nombre de femmes qui travaillent et de familles où il n'y a plus qu'un seul parent, a besoin de ces travailleurs, mais on leur accorde trop peu de considération et de rémunération.

102 Conseil canadien du bien-être, *Normes de travail et description de l'emploi des aides familiales visiteuses* (Ottawa, mars 1965).

544. Dans notre chapitre sur l'éducation, nous faisons des recommandations sur la formation des employées de maison dans le cadre du recyclage des adultes. Le travail domestique bénéficierait également de l'adoption de la recommandation que nous avons faite, visant à accorder le bénéfice de l'assurance-chômage à tous les gens qui, dans leur travail, ont des rapports d'employé à employeur. Les employées de maison devraient également être protégées par les lois sur le salaire minimum et avoir droit à l'indemnisation des accidentés. Toutes les conditions d'emploi des autres salariés qui sont prescrites par la loi devraient également s'appliquer aux employés de maison.

545. En conséquence, **la Commission recommande aux provinces et aux territoires d'appliquer aux employées de maison les lois sur le salaire minimum, sur l'indemnisation des accidentés et l'ensemble de la législation ouvrière qui s'applique aux autres salariés.**

546. La justice exige une certaine uniformité dans les habitudes et dans les lignes de conduite. Parce qu'il n'y a en général qu'une seule employée de maison par foyer, ni les employées, ni les familles qui ont recours à leurs services ne peuvent protéger leurs intérêts par des conventions collectives, ni savoir si leurs exigences sont raisonnables. Nous estimons que le gouvernement devrait avoir la responsabilité de donner tous les renseignements sur le travail domestique dont pourraient avoir besoin les employées de maison et leurs employeurs.

547. En conséquence, **la Commission recommande que tous les gouvernements territoriaux et provinciaux créent un Bureau d'employées de maison, qui devra, avec son réseau d'agences locales (a) établir et mettre en vigueur des normes concernant les différentes catégories d'employées de maison; (b) tenir à jour une liste des employées de maison qui cherchent du travail, en les classant d'après leur compétence, leur formation, leur expérience, leur état de santé et autres critères; (c) adresser les employées de maison aux familles qui en ont besoin; (d) établir les dossiers des familles qui ont recours au Bureau, en mentionnant dans chaque cas les conditions de travail offertes; (e) informer les familles des conditions de travail et des avantages sociaux dont doivent bénéficier les employées de maison; (f) encourager la formation des employées de maison selon les besoins du marché du travail; (g) mettre sur pied, si besoin est, des cours de formation pour ces employées; (h) s'assurer que les employées de maison ne sont pas exploitées et (i) entreprendre des études afin d'être en mesure de fournir tous les renseignements nécessaires sur la situation du marché du travail pour les employées de maison.**

548. Nous reconnaissons que ni la législation ni les mesures que nous préconisons ne résoudront forcément les problèmes inhérents aux rapports entre employeurs et employés. Nous proposons donc que les employées de maison soient rattachées à une agence centrale. La considération et les meilleures conditions de travail dont jouissent les auxiliaires familiales prouvent que la méthode est satisfaisante.

549. Afin de donner à toutes les employées de maison la possibilité de bénéficier de telles conditions d'emploi, les provinces et les territoires devraient encourager la création d'agences où pourraient s'inscrire les employées de maison qui cherchent du travail et les employeurs éventuels. L'agence, une fois qu'elle aurait trouvé une situation à une employée de maison, deviendrait son employeur, et serait chargée de s'entendre avec la famille où elle va travailler sur ses conditions de travail, sur ses gages, et sur les honoraires qu'il convient de verser à l'agence pour les services de l'employée. L'agence paierait la contribution de l'employeur à l'assurance-chômage, au Régime de pension du Canada ou au Régime des rentes du Québec et déduirait la contribution de l'employée des gages qu'elle lui verserait elle-même. Pareille agence serait en mesure d'offrir des carrières intéressantes aux employées les plus compétentes, en les aiguillant vers des situations qui offrent des responsabilités et des gages en rapport avec leurs aptitudes et à leur expérience.

550. L'agence pourrait devenir une société de la Couronne ou une coopérative d'employés. Une coopérative donnerait aux employées de maison voix au chapitre en ce qui concerne les conditions de travail, ainsi qu'une part des bénéfices possibles. Comme les employées ne sont pas syndiquées, les provinces et les territoires auraient peut-être à fonder ces coopératives.

551. En conséquence, **la Commission recommande que les provinces et les territoires encouragent la création d'agences ou de coopératives destinées (a) faire fonction d'employeur pour les employées de maison et à les placer dans des postes convenables; (b) à percevoir les gages des employées et à effectuer les retenues nécessaires pour l'impôt sur le revenu, pour la sécurité sociale, et autres, et (c) à s'assurer que les employées ont des gages convenables, travaillent dans des conditions favorables et bénéficient de la protection des lois.**

552. Nous reconnaissons que nos recommandations augmenteront les frais des employeurs. Certaines familles, qui peuvent aujourd'hui se permettre d'avoir l'aide dont elles ont réellement besoin, n'auront plus les moyens de le faire. Nous abordons ce problème dans le chapitre consacré à la famille.

La femme et les arts

553. Comment peut-on évaluer la situation des femmes canadiennes dans le domaine des arts? La réussite artistique se mesure autant par le succès obtenu auprès du public et par la satisfaction personnelle que par l'argent gagné. En matière d'égalité des salaires il ne semble pas y avoir de discrimination à l'endroit des femmes, qu'elles écrivent, qu'elles fassent du théâtre ou qu'elles exercent toute autre profession du domaine artistique. Le Conseil des arts du Canada, qui depuis 1957 a accordé des subsides à un grand nombre d'artistes canadiens, semble étudier les demandes de subventions sans tenir compte du sexe du requérant. C'est la même chose sur le marché du travail. Lorsqu'il y a un syndicat, comme c'est le cas chez les acteurs, les traitements sont les mêmes. Quand il y a des honoraires, comme c'est le cas des écrivains ou rédacteurs et artistes divers, c'est la qualité du travail et la demande du public qui en déterminent l'importance. On a dit que les femmes peintres sont moins payées, parce que les collectionneurs, qui spéculent sur les œuvres des nouveaux venus dont le talent est prometteur, estiment que les femmes, par manque de continuité, cultivent rarement leur talent jusqu'à son plein développement.

554. Dans le domaine des arts, la rémunération est souvent peu élevée. Beaucoup d'acteurs, de danseurs, de musiciens, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, ont encore des revenus très peu élevés. Les prosateurs peuvent rarement vivre du fruit de leur travail; les poètes, jamais. Le Conseil des arts du Canada a rendu un énorme service en prouvant combien on peut découvrir de talents en consacrant des fonds publics à encourager des vocations.

555. Dans le domaine des arts, on trouve des femmes qui exercent les fonctions les plus diverses: créatrices, interprètes, administrateurs, prosélytes et professeurs. Nous avons étudié les occasions offertes aux femmes de participer à la vie artistique, d'y progresser et d'y faire preuve d'excellence.

556. Bien qu'un moins grand nombre de femmes que d'hommes aient réussi à se faire un nom, celles qui y sont parvenues sont parmi les plus grands artistes que notre pays ait produits. Les musées nous offrent la preuve que nous comptons, parmi les Canadiennes, de grands peintres et de grands sculpteurs. Des Esquimaudes, remarquablement douées, ont créé des sculptures et des gravures qui peuvent être partout considérées comme des œuvres d'art. Nos romancières et nos poètes, qu'elles soient d'expression française ou anglaise, ont été saluées par des critiques distingués comme par le public.

557. Une étude entreprise pour le compte de la Commission fait remarquer que beaucoup de femmes de talent ont été empêchées de donner leur pleine mesure à cause d'un conflit de responsabilités. La création artistique exige souvent une certaine indifférence à l'égard des besoins du foyer et de la famille, de longues heures consacrées à l'art, une certaine indépendance et, pour reprendre les mots de Virginia Woolf, une pièce où l'on puisse s'isoler, «*a room of one's own*». Jean Boggs, directeur de la Galerie nationale du Canada, l'a dit au cours d'une entrevue: «L'art exige une discipline parfois difficile. C'est une vie solitaire. C'est 'un univers sans partage'.» A l'heure actuelle, bien des femmes artistes sont aux prises avec leurs responsabilités familiales. Le jour où de nouvelles attitudes de la part de la société encourageront la femme à s'affranchir de certaines responsabilités au profit de son art, une plus grande proportion de nos grands artistes seront sans doute des femmes.

558. Les femmes ont remarquablement réussi dans le domaine des arts d'interprétation. Nous avons des chanteuses de réputation mondiale. Le ballet canadien compte de remarquables danseuses, et les actrices canadiennes sont connues bien au-delà de nos frontières.

559. La tradition limite le nombre de femmes qui jouent dans les orchestres symphoniques. Les orchestres de Montréal et de Toronto, par exemple, comptent chacun environ 100 musiciens. A Toronto, il y a 17 femmes, à Montréal, 26. Il y a 10 femmes sur 44 musiciens dans l'orchestre du Centre national des arts d'Ottawa. L'Orchestre national de la jeunesse, récemment fondé, a 45 jeunes filles sur 106 musiciens, et le nouvel orchestre de formation des futurs musiciens compte 18 jeunes filles sur 35 musiciens. Le nombre de femmes instrumentistes semble augmenter, mais cela ne leur donne pas pour autant l'occasion de jouer dans des orchestres. Comme le précise l'étude sur les arts effectuée pour notre compte, «à part l'Orchestre national de la jeunesse, qui a eu une femme premier violon pendant la moitié de sa saison, et qui a souvent des femmes comme principales interprètes jouant des instruments à cordes et à vent, les femmes qui ont occupé ces fonctions dans les orchestres canadiens peuvent se compter sur les doigts d'une seule main.» Les chefs d'orchestre sont presque tous des hommes, sauf dans le cas de quelques groupes à part comme le *Montreal Women's Orchestra* et le *Manitoba Consort,* qui se consacre à la musique et aux instruments élisabéthains.

560. Un critique canadien a déclaré que les actrices étaient handicapées parce que, dans la plupart des pièces, il y a plus de bons rôles pour les hommes que pour les femmes. Traditionnellement, sur la scène comme dans

la vie, ce sont des hommes qui jouent les rôles de médecin, d'homme politique, de diplomate, d'homme de loi ou d'homme d'affaires. Les acteurs ont donc bien plus de possibilités que les actrices.

561. Dans les postes administratifs du domaine artistique, on trouve des directeurs de théâtre, des directeurs artistiques, des conservateurs de musée. Dans ce domaine, quelques femmes ont fait de belles carrières, comme le directeur de la Galerie nationale du Canada, l'ancien conservateur des gravures et dessins à la Galerie nationale, et les directeurs de musées et de galeries bien connus de Montréal et de Toronto. Mentionnons aussi les fondatrices et directrices des Grands ballets canadiens et de la *National Ballet Company*. Mais là encore, sauf en ce qui concerne le ballet, ces postes sont souvent occupés par des hommes.

562. Les directeurs de théâtre, les administrateurs d'orchestres et de musées doivent avoir de fréquents contacts avec le monde des affaires, et la prédominance masculine dans les autres domaines se reflète dans les arts: l'École nationale d'art dramatique, le Théâtre du Nouveau Monde, le *Canadian Theatre Centre,* le festival de Stratford et le festival Shaw sont presque entièrement sous la direction des hommes.

563. Les femmes ont joué un rôle de premier plan dans la promotion des arts au Canada. Depuis l'époque des pionniers, où les activités culturelles étaient considérées comme une prérogative féminine, les femmes ont travaillé infatigablement à obtenir l'appui de la collectivité, sans lequel les arts ne peuvent s'épanouir. Beaucoup de musées et d'orchestres n'auraient pu survivre sans les campagnes de souscription des comités féminins, qui ont également fait de la publicité et qui ont accompli d'innombrables tâches à titre bénévole.

564. Parmi les professeurs de musique, on trouve plus de femmes au niveau élémentaire, mais plus d'hommes aux niveaux secondaire et universitaire.

565. L'art en tant que profession s'est développé lentement au Canada, et la participation des femmes aux activités artistiques en a fait autant. Mais la discrimination ouverte est moins évidente que dans certains secteurs de l'économie nationale.

566. Nous estimons que l'égalité des chances pour les femmes, dans le domaine des arts, pourrait être encouragée grâce à des efforts conscients et organisés de la part d'organismes importants comme le Conseil des arts du Canada, la Société Radio-Canada, l'École nationale d'art dramatique, le festival de Stratford, le festival Shaw, et les écoles des beaux-arts.

Travail rémunéré: Récapitulation

567. La Commission a pu constater que les femmes qui occupent des emplois rémunérés sont handicapées par les attitudes et par les habitudes de leurs employeurs et du public. Les mémoires, les réactions individuelles, les enquêtes, ont mis à jour, avec preuves à l'appui, des cas d'injustice caractérisée dans le monde du travail, et ont montré comment les pressions d'ordre social et les attitudes, moins faciles à définir, mais certainement très puissantes, empêchent les femmes de rivaliser à chances égales avec les hommes.

568. Nous avons appris que

—les salaires sont souvent différents pour les hommes et pour les femmes;
—les salaires sont en général moins élevés pour les professions que l'on considère traditionnellement comme féminines que pour les autres;
—les lois sur l'égalité des salaires sont souvent inadéquates;
—les régimes de pension et d'assurance-vie de groupe offrent souvent moins de protection au mari d'une employée qu'à la femme d'un employé;
—les congés de maternité payés sont rares;
—les femmes ont moins de chances d'exercer un grand nombre de professions et d'y obtenir de l'avancement;
—les femmes accèdent rarement, en comparaison des hommes, aux cadres supérieurs;
—les aptitudes et les compétences des femmes ne sont pas utilisées pleinement.

569. Ces différences de traitement découragent un grand nombre de femmes de se joindre à la population active. Les femmes mariées sont particulièrement défavorisées. Elles ont parfois besoin de travailler pour aider à faire vivre leur famille, ou encore une mère de famille sent le besoin de se livrer à d'autres travaux que ceux du ménage, ou de trouver un emploi pour combattre la sensation d'être à l'écart de la société. Il ne faut pas empêcher les femmes mariées et les mères de famille d'exercer des métiers rémunérés, ni créer en elles des inhibitions. On leur refuse souvent le droit au travail, soit en ne leur accordant pas les mêmes chances dans l'emploi, soit parce qu'elles ne peuvent trouver le moyen de confier leurs enfants à quelqu'un pendant qu'elles travaillent.

570. Les femmes qui sont déjà dans le monde du travail souffrent également d'un sentiment d'impuissance. Beaucoup n'ont pas la possibilité de développer leurs capacités. Certaines acceptent la situation, avec plus ou moins de philosophie, et visent moins haut. D'autres sont découragées quand

elles voient des hommes moins compétents obtenir l'avancement qu'elles méritent, ou quand on leur refuse des postes tout simplement parce qu'elles sont des femmes. Les femmes qui ont des tempéraments de chef sont plus particulièrement touchées par l'attitude traditionnelle de la direction qui trouve tout naturel que les femmes se contentent de postes subalternes.

571. L'inégalité des chances dont souffrent les femmes sape souvent leur confiance en elles-mêmes. Leur raison leur dit qu'elles ont des aptitudes, les faits semblent indiquer qu'elles n'en ont pas. Si elles cherchent directement à obtenir de l'avancement, le paradoxe est encore plus marqué. La discrimination basée sur le sexe est rarement manifestée ouvertement, et une femme ne sait jamais si elle a échoué parce qu'elle est une femme ou parce qu'elle a surestimé ses capacités. Certaines femmes attribuent leur échec à la discrimination. D'autres nient l'existence de cette discrimination et cherchent d'autres raisons à leur manque d'avancement. Celles qui manquent de confiance en elles-mêmes sentent croître en elles un sentiment d'infériorité qui finit par les paralyser.

572. Nous avons fait un certain nombre de recommandations pour modifier la situation. En gros, nous estimons qu'il faut créer un climat dans lequel la production des biens ne sera plus considérée comme un domaine exclusivement masculin, où les femmes se cantonnent dans des postes secondaires selon les besoins du moment. Les responsabilités doivent être confiées sans distinction de sexe à ceux et à celles qui sont capables de les assumer et prêts à le faire. En recommandant que les femmes soient mises sur le même pied que les hommes et que leurs aptitudes soient pleinement utilisées, nous avons cherché à créer ce climat.

573. Nous voyons également la nécessité d'une évolution dans certains des concepts sur lesquels sont basées les modalités d'emploi. Les femmes forment depuis longtemps un groupe défavorisé dans le domaine de l'emploi et cela est dû en grande partie à ce que le monde du travail est un monde fait surtout pour les hommes. Les heures de travail sont celles où les hommes sont libres et où les femmes en général ne le sont pas. On n'a fait que très peu d'efforts pour adapter les horaires aux moments de la journée où les femmes sont libres, ou pour leur donner du travail à mi-temps. On donne beaucoup d'importance à l'expérience, mais les activités professionnelles d'un grand nombre de femmes sont interrompues par les responsabilités familiales. Qui plus est, on n'a pas fait grand-chose pour créer des emplois qui développent le potentiel des femmes dont l'expérience ne correspond pas à celle que semble exiger le monde du travail.

574. Nous estimons que les hommes et les femmes ne seront pas traités comme des égaux tant que les employeurs n'auront pas appris à reconnaître les aptitudes des femmes, et l'importance qu'il y a à utiliser pleinement les ressources de la main-d'œuvre féminine. Par conséquent, nous insistons pour que des programmes de recherche continuent dans le domaine du travail féminin et pour qu'on en transmette les résultats à tous les employeurs et à toutes les femmes. Il faut attirer l'attention du public sur tous les cas de discrimination basée sur le sexe.

575. Ainsi que nous l'avons déjà fait remarquer, les femmes doivent assumer elles-mêmes la responsabilité d'améliorer leur situation dans le monde du travail. Il faut que plus de femmes se forment dans des domaines beaucoup plus diversifiés, et qu'elles fassent les études voulues pour exercer des professions libérales. Nous croyons fermement que les femmes doivent rompre les liens qui les attachent à certains métiers. Il faut qu'elles aient assez de confiance en elles-mêmes pour avoir plus d'ambition dans leur carrière, refusent de travailler pour des salaires inférieurs à ceux des hommes, et aient le courage de se battre pour obtenir leur dû. Cela demande de la volonté. Dans le monde du travail, la femme en est encore au stade du pionnier. Le changement ne se produira que lorsque les femmes occuperont des postes de direction en assez grand nombre pour créer une situation que les employeurs accepteront de bon gré et qui fera tache d'huile.

576. Mais il faut plus que l'évolution intelligente des employeurs et la détermination des femmes. La société tout entière doit reconnaître la nécessité de l'égalité du traitement pour les deux sexes. Elle doit comprendre que la discrimination est un facteur de dissension, qui entraîne le gaspillage des ressources humaines, néglige les ressources individuelles, et sape la structure sociale. Bien que l'éducation, à la maison comme à l'école, doive s'attaquer à la différence de traitement entre les sexes, la responsabilité la plus immédiate incombe au gouvernement. Ce dernier, qui est l'instrument par excellence de la société, doit prendre toutes les mesures voulues pour que les choses changent.

L'avenir du travail rémunéré

577. Comme nous voulons que nos recommandations servent à améliorer le sort de la femme dans l'avenir autant qu'aujourd'hui, nous avons rapidement essayé de nous représenter le monde qui se prépare.

578. Un grand nombre de prévisions sur la main-d'œuvre indiquent que dans les années 80, les femmes constitueront une plus grande proportion de la main-d'œuvre, et cela surtout parce que les femmes mariées travailleront en plus grand nombre. Une étude subventionnée par la Commission vient à l'appui de ce pronostic.

579. L'étude en question a également étudié les pourcentages d'activité des femmes selon les groupes d'âge. En se basant sur les tendances actuelles, on a prédit les changements suivants dans les pourcentages d'activité des femmes, de 1970 à 1980:

de 14 à 19 ans	.....	de 31.0	à 34.1	pour cent
de 20 à 24 ans	.....	de 57.9	à 65.0	pour cent
de 25 à 34 ans	.....	de 36.5	à 46.8	pour cent
de 35 à 44 ans	.....	de 36.9	à 51.4	pour cent
de 45 à 54 ans	.....	de 43.8	à 58.8	pour cent
de 55 à 64 ans	.....	de 32.7	à 45.1	pour cent
65 ans et plus	.....	de 6.9	à 8.5	pour cent

580. La majorité de la main-d'œuvre féminine travaille dans le secteur tertiaire. Plus de femmes travaillent dans les services de la collectivité, des affaires, et dans les services personnels que dans tout autre secteur. Comme les services emploient de plus en plus de main-d'œuvre, ils emploieront sans doute chaque année plus de femmes. D'un autre côté, la diminution de l'emploi dans les secteurs de l'industrie qui produisent des biens de consommation supprimera sans doute des emplois pour les femmes comme pour les hommes, ce qui amènera peut-être ceux-ci à rivaliser avec les femmes dans les services.

581. Le progrès technique augmentera sans doute le besoin de travailleurs dans les domaines des professions libérales et techniques, et réduira la demande pour les travailleurs semi-qualifiés. Les femmes qui n'auront pas de diplômes universitaires ou de formation technique seront encore plus désavantagées qu'à l'heure actuelle sur le marché du travail. Les économistes prévoient également la disparition d'un grand nombre de postes de cadres moyens, qui sont souvent les postes les plus importants auxquels les femmes ont accès aujourd'hui[103]. A moins qu'elles ne se préparent à occuper des postes de cadres supérieurs, les femmes se trouveront peut-être encore plus bas sur l'échelle des métiers qu'elles ne le sont aujourd'hui.

582. Une étude effectuée pour le compte de la Commission sur l'introduction des changements techniques, et leur influence sur les métiers féminins indique que les conséquences de l'emploi des ordinateurs dépasse tout ce qu'on aurait pu imaginer. Que l'évolution, dans un avenir prochain, soit aussi remarquable que ce travail l'envisage ou non, il est probable que les professions traditionnelles seront considérablement modifiées, et que l'on verra apparaître des métiers entièrement nouveaux.

[103] Donald H. Michael, "*Some Speculations on the Social Impact of Technology*", *Technological Innovation and Society*, publié sous la direction de Dean Morse et de Aaron W. Warner (New-York, *Columbia University Press*, 1966), p. 130.

583. Le travail de bureau sera influencé de façon radicale par les techniques électroniques. Les tâches artisanales qui consistent, par exemple, à constituer manuellement une documentation, à tenir des comptes et des dossiers, sont vraisemblablement appelées à disparaître. Et l'automation de ce secteur créera une demande accrue pour des spécialistes en informatique.

584. Le travail de secrétariat demeurera sans doute, mais sous une forme très différente. Déjà les connaissances classiques de la secrétaire, la sténographie et la dactylographie, sont menacées par le progrès. Mais ses fonctions deviendront sans doute plus techniques et exigeront d'elle qu'elle assume plus de responsabilités, surtout si les prévisions concernant l'emploi de systèmes électroniques dans les bureaux se réalisent.

585. Les services de santé eux aussi auront besoin de plus de spécialistes en informatique, avec le traitement des malades au moyen de moniteurs électroniques, et les diagnostics par ordinateurs, et on peut s'attendre à des progrès dans les instruments et les techniques opératoires. Libérées de certaines besognes terre-à-terre, les infirmières assumeront plus de responsabilités et auront plus d'autorité. L'emploi plus répandu de moyens techniques, et des méthodes globables d'exercice de la médecine augmenteront sans doute la demande en ce qui concerne le personnel paramédical.

586. Les méthodes d'enseignement évolueront peut-être considérablement avec le recours plus fréquent aux moyens techniques et aux banques de données, aux circuits d'intercommunication dans les salles de classe et autres. La bibliothécaire de demain sera peut-être une «spécialiste en information si l'électronique permet le développement de réseaux nationaux de connaissances et d'information. Les professions juridiques seront également transformées par la mécanisation graduelle du stockage des données et de leur récupération. L'ingénierie a déjà évolué de façon extraordinaire grâce à l'utilisation des ordinateurs. Il en est de même de l'architecture.

587. Toutes les prévisions indiquent que le développement de l'informatique va créer une demande encore plus grande pour des spécialistes comme les analystes des systèmes et méthodes et les programmateurs, et que de nouveaux métiers se développeront à mesure que l'on découvrira de nouvelles utilisations des ordinateurs.

588. Il se créera sans doute également de nouvelles professions dans d'autres domaines, comme la planification urbaine ou rurale, la conservation des ressources naturelles, l'écologie; et les industries et services des loisirs offriront sant doute de nouveaux débouchés.

589. Parce que le progrès technique changera considérablement les attributions dans les métiers, les employés devront recevoir une formation différente. Déjà certains métiers deviennent périmés ou disparaissent, et d'autres suivront. Le travailleur de l'avenir ne peut espérer se consacrer à une profession bien spécialisée pendant toute sa vie. L'évolution sera peut-être telle que l'expérience ne constituera plus le facteur d'avancement qu'elle représente aujourd'hui. Avec l'accent portant dorénavant sur l'initiative et sur la compétence, le manque d'expérience ne sera plus un handicap pour les femmes.

590. Les prévisions concernant d'autres aspects de l'emploi indiquent que les femmes pourront avoir plus de possibilités. La semaine de quatre jours sera peut-être chose courante dans les années 80, et la journée de travail sera plus courte, et le travail par équipes plus fréquent.

591. Nous nous attendons avec confiance à voir le sort des femmes s'améliorer dans l'avenir, comme les spécialistes le prévoient. La journée de travail plus courte permettra plus facilement à la femme mariée de travailler à plein temps et d'éviter ainsi certains des inconvénients que comporte le temps partiel. La combinaison d'une journée de travail raccourcie et du travail par équipes permettra aux maris et aux femmes de travailler à des moments différents de la journée et de s'occuper chacun à leur tour de leurs enfants, tout en ayant encore des moments à passer ensemble.

592. De nouveaux métiers se créeront, qui ne seront sans doute pas réservés à un sexe seulement. Et nous croyons que la catégorisation de l'emploi selon le sexe sera beaucoup moins fréquente dans l'avenir. La complexité du monde des affaires et les méthodes compliquées que la technique va imposer donneront une plus grande importance à l'éducation et à la compétence. Les employeurs ne pourront plus se permettre d'avoir des préférences pour l'un ou l'autre sexe en engageant leur personnel. La prochaine génération d'hommes trouvera probablement normal de rivaliser avec les femmes, ce qui n'est pas le cas de leurs pères.

593. L'importance donnée à l'éducation et à la compétence ne sera un avantage pour les femmes que si elles ont les mêmes titres que les hommes, et on peut s'attendre à ce que, dans l'avenir, elles reçoivent la même formation. Quand les ordinateurs, par exemple, seront employés un peu partout dans le monde du travail, les écoles et les universités seront obligées de donner davantage de cours d'informatique. Il faut espérer que dans ces catégories nouvelles de l'emploi, il ne se créera pas une fois encore des types de formation et d'emploi catégorisés selon le sexe.

594. Il est toutefois un aspect de l'avenir qui peut défavoriser les femmes. La rapidité avec laquelle se démodent les emplois et les techniques est un problème qui sera particulièrement grave dans l'avenir. Plus encore que précédemment, les femmes qui voudront revenir sur le marché du travail s'apercevront que leurs connaissances et que leur expérience sont dépassées. Beaucoup d'employés qui n'auront pas cessé de travailler auront à faire face à ce problème eux aussi, mais il sera probablement courant de recycler les employés dont les métiers disparaissent. Il est important que l'on prévoie également comme une chose normale de former les femmes mariées qui veulent se joindre à la population active.

595. Nous espérons que l'adoption de nos recommandations aidera à créer des conditions de travail favorables pour un plus grand nombre de femmes. Libérées des tensions qui naissent des préjugés à l'égard des femmes qui travaillent, elles pourront choisir entre un plus grand nombre de professions et se faire une carrière qui corresponde à leurs capacités. Leur situation, leur réussite, leurs problèmes seront les mêmes que ceux des hommes qui travaillent.

596. Mais nous voulons que nos recommandations aient un effet plus profond encore. En utilisant pleinement leurs ressources, les femmes pourront apporter une contribution à l'économie nationale plus importante que jamais auparavant. Les effets bénéfiques pour l'économie d'une production accrue ne peuvent manquer de servir les intérêts des autres membres de la population active.