

**NOTES POUR UNE ALLOCUTION
DE M^{ME} CHRISTIANE PELCHAT, PRÉSIDENTE
CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME**

**CAP SUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

**À L'OCCASION DU COLLOQUE
« LES FEMMES ET L'ARGENT »**

UNIVERSITÉ FÉMINISTE D'ÉTÉ

**UNIVERSITÉ LAVAL, QUÉBEC
LE 6 JUIN 2008**

LE MESSAGE-CLÉ

L'égalité entre les femmes et les hommes passe par l'autonomie économique des femmes. Cette autonomie est favorisée par trois (3) conditions :

1. Reconnaissance des femmes comme personnes à part entière
2. Accès à l'éducation et à des emplois valorisants et rémunérateurs
3. Application de mesures adéquates de conciliation travail-famille

LE PLAN

1. Cap sur l'égalité entre les femmes et les hommes

2. Le Conseil du statut de la femme

Un important agent de changement
Exemples récents d'avis et de réflexions

3. L'égalité entre les femmes et les hommes passe par l'autonomie économique des femmes

4. Des conditions à l'autonomie économique

- 4.1 Reconnaissance des femmes comme personnes à part entière
- 4.2 L'instruction et de meilleurs emplois
- 4.3 Application de mesures adéquates de conciliation travail-famille

1. CAP SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PRÉSENTATION

- Salutations d'usage et remerciements pour l'invitation :
 - Collègue (L'autonomie des femmes : une force collective) :
 - **Emilia Castro**, vice-présidente de la Fédération des femmes du Québec et membre du comité directeur de la Chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes de l'Université Laval.
 - Présidence de la séance :
 - **Louise Langevin**, titulaire de la Chaire d'étude Claire Bonenfant sur la condition des femmes de l'Université Laval.
 - Coordination de l'activité :
 - **Huguette Dagenais**, professeure responsable, Département d'anthropologie et directrice du Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en études féministes, Université Laval.
 - **Katherine Hébert-Metthé**, professeure de recherche, DESS en études féministes, Université Laval.
 - **Dominique Tanguay**, étudiante, Doctorat en sciences de l'orientation, Université Laval.
- Je suis très heureuse de participer à ce forum interdisciplinaire qui a pour thème « Les Femmes et l'argent ».
- La *Gazette des femmes* se penche sur la question dans son dernier numéro « Le hic avec le fric ». Sera distribué à toutes au cours de la séance...
- J'aborderai cette thématique sous l'angle de l'autonomie économique des femmes, comme élément déterminant de l'accession à une réelle égalité entre les sexes.

2. LE CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

UN IMPORTANT AGENT DE CHANGEMENT

- CSF
 - 1973
 - Rôle conseil
 - Rôle d'information
- CSF = agent de changement
 - Condition des femmes
 - Égalité entre les femmes et les hommes
 - Rapports de sexe égalitaires

EXEMPLES RÉCENTS D'AVIS ET DE RÉFLEXIONS

- *Droit à l'égalité entre les femmes et les hommes et liberté religieuse :*
 - Tout part de là... Hélène Hémond illustre bien la situation en parlant des négationnistes, qui sont pires que les masculinistes.
- *Mémoire sur le projet de loi n° 63, Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne :*
 - Égalité entre les sexes est **une valeur qui est un fondement de la justice**.
 - Clause interprétative.
- *Maintenir le cap sur l'égalité de fait : réflexion sur certains enjeux en matière de politique familiale :*
 - Oui à la consolidation du réseau des services de garde à tarif réduit.
 - Non à l'allocation de 100 \$.

EXEMPLE : En France, retrait du marché du travail, perte de revenus et de compétences professionnelles.

3. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PASSE PAR L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

- *Égalité et indépendance – 1978 :*

- Droit au travail rémunéré pour les femmes = condition de l'atteinte de l'émancipation et de l'égalité des femmes.

Les femmes doivent avoir accès aux mêmes emplois et aux mêmes conditions que les hommes pour pourvoir à leurs besoins et à ceux de leur famille et aussi pouvoir s'épanouir professionnellement.

4. DES CONDITIONS À L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE

1. Reconnaissance des femmes comme personnes à part entière – lutte aux stéréotypes.
2. Accès à l'éducation et à des emplois valorisants et rémunérateurs.
3. Application de mesures adéquates de conciliation travail-famille.

4.1 RECONNAISSANCE DES FEMMES COMME PERSONNES À PART ENTIÈRE

DES STÉRÉOTYPES TENACES

Il faut reconnaître les femmes avec leur plein potentiel en faisant fi de la division traditionnelle et stéréotypée des rôles. Malheureusement, c'est plus facile à dire qu'à faire !

Exemples :

Même si les femmes sont à 70 % sur le marché du travail :

- Les femmes constituent 80 % des aidantes dites « naturelles ».
- Les femmes sont absentes du travail six fois plus souvent que les hommes pour des raisons personnelles ou familiales.
- En 2001, 60 % des femmes consacraient plus de 5 heures aux soins des enfants contre 48 % des hommes.

Comme on le voit, le manque de temps n'est pas neutre, il est féminin !

Les stéréotypes sont toujours présents dans tous les secteurs de notre société et non seulement dans la répartition des tâches domestiques. **Le monde du travail n'est pas exempt, ainsi que l'espace public. Les stéréotypes sont de véritables obstacles aux rapports égalitaires.**

Les médias sont remplis de stéréotypes qui renforcent la division traditionnelle des rôles sociaux; la sexualisation des modèles proposés dans les médias, dont celui de la « pitoune » ou de Barbie, dont la seule raison d'être est de faire jouir l'homme, conditionne les jeunes filles à la dépendance vis-à-vis des hommes et renforce le rôle de la femme-objet.

Francine Descarries a établi que les médias (télévision, radio et publicité) participent à la mise en scène de l'inégalité sexuelle, des stéréotypes au féminin, des lieux communs et des archétypes à partir desquels se construisent les individus. **Descarries parle aussi de la publicité comme un des plus grands vecteurs des stéréotypes sexistes qui contribuent à maintenir la division traditionnelle des rôles :**

« Qu'on le veuille ou non, la publicité véhicule un message idéologique. Elle propose – voire impose – des définitions des individus, des groupes et des relations sociales. La publicité marque l'inconscient aussi bien que le conscient, forge autant les préjugés que les croyances. Ce qui désigne la publicité, selon la spécialiste des médias Jean Kilbourne, comme l'un des agents de socialisation les plus puissants de la société pour nous dire qui nous sommes, qui nous devrions être et comment trouver le bonheur. Ainsi, la publicité participe de la construction des genres féminin et masculin¹. »

Les préjugés et les fausses croyances quant aux rôles des femmes permettent de considérer les femmes comme le réceptacle de l'héritier (lien C-484).

Les stéréotypes véhiculés, alimentés et intégrés sont responsables des choix de carrière des filles pour les métiers traditionnellement féminins.

- Extension naturelle du rôle de mère et ou de soignante.
- Métiers moins bien rémunérés et dévalorisés.
- Publications à venir du CSF :
 - 11 juin : avis sur la sexualisation de l'espace public.
 - Automne : stéréotypes sexuels et sexistes.

Une autre condition pour l'autonomie économique des femmes, c'est l'instruction et de meilleurs emplois.

¹ Francine DESCARRIES, *Filles ou garçons? La construction sociale du féminin et du masculin. Stéréotypes sexuels et sexistes*, rapport de recherche rédigé pour le Conseil du statut de la femme, mai 2006, p. 97 (168 p.).

4.2 L'INSTRUCTION ET DE MEILLEURS EMPLOIS

PAS D'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE SANS FORMATION

- Instruction = meilleurs emplois et meilleurs salaires.
- Bonne nouvelle :
 - Femmes sans diplôme secondaire : 37 % en 1976 à 8 % en 2005.
 - En 2001, 42 % des femmes de 15 à 34 ans avaient au moins un diplôme collégial.
 - 50 % des diplômés universitaires sont des femmes.
 - En 2005, les femmes détenant un baccalauréat gagnaient 88 % du salaire des hommes.

« Qui s'instruit, s'enrichit. » C'est particulièrement vrai pour les femmes.

- Scolarité = enrichissement = autonomie.

Parce que :

- Écart moyen : les femmes gagnent 72 % du salaire des hommes. Cet écart s'explique, entre autres, à cause de la maternité, des préjugés reliés à la conciliation travail-famille et des métiers traditionnellement féminins, encore moins bien payés.
- Les femmes sont de plus en plus minoritaires dans les sciences. En Science et Génie, par exemple : 25 % en 2008, contre 34 % en 1999².
- Les plus pauvres des plus pauvres, dans toutes les catégories d'âge = femmes.
- Il faut continuer d'investir en éducation, dans la diversification professionnelle (métiers non traditionnels), développer une culture de formation continue dans tous les milieux, notamment en entreprise. **MAIS IL FAUT PLUS.**
- Il faut changer les mentalités des hommes et des femmes. Il faut aussi que le gouvernement maintienne et bonifie les mesures de conciliation existantes. Il faut surtout que les entreprises changent leur modèle, un modèle fait par des hommes, pour des hommes.
- Les entreprises doivent ajuster leur structure d'accueil de l'homme blanc, qui a une épouse à la maison, aux femmes, de toutes les couleurs, sans épouse à la maison, mais qui doivent s'occuper de leurs enfants, de leur famille immédiate et, bien souvent, dans le cas des femmes immigrantes, de leur famille élargie.

² Jean-François CLICHE, « De plus en plus minoritaires », *Le Soleil*, 5 mai 2008, p. 3-4.

On aborde ici une autre condition à l'autonomie économique des femmes : la conciliation travail-famille.

4.3 APPLICATION DE MESURES ADÉQUATES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

POUR L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Femmes sur le marché du travail – 1970.

- Femmes – personnes 1929.
- Droit de vote – 1940.
- Femmes mariées incapables – 1964.
 - Grâce à Claire Kirkland – rapport Parent = école pour les filles.
- Mesures de conciliation de la vie de la femme et de son travail. Ce n'est qu'en 1990 que les femmes ont 10 semaines de prestations et en 2006 qu'a été implanté le congé parental actuel.
- Aujourd'hui, au Québec :
 - 80,3 % des femmes entre 25 et 54 ans sont sur le marché du travail.
 - 77 % des femmes qui ont des enfants de moins de 6 ans sont sur le marché du travail. C'est en grande partie grâce au système de garde existant.
 - De tous les types de familles, ce sont les couples qui travaillent et qui ont des enfants qui, en 2005, touchaient les gains les plus élevés (76 000 \$).
 - La contribution fiscale des femmes est passée de 27 %, en 1986, à 34 %, en 2004.

AU QUÉBEC

Le gouvernement a adopté une politique familiale, très enviée ailleurs au Canada, qui inclut plusieurs mesures de conciliation travail-famille :

- Les services de garde à prix raisonnable (7 \$). Ils doivent rester et on doit augmenter de 20 000 le nombre de places d'ici 4 ans.
- Le crédit d'impôt remboursable pour le soutien aux enfants (2 milliards de dollars et 856 familles en bénéficient).

- Le nouveau congé parental permettant aux travailleuses autonomes d'obtenir un remplacement de revenu aux parents qui s'absentent du marché du travail lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Les mesures financières liées aux divers volets de la politique familiale ont augmenté de 29 % entre 2003 et 2006 pour atteindre 4,6 milliards de dollars.

- Une allocation de 100 \$/semaine/enfant pour les femmes qui restent à la maison aurait des conséquences néfastes sur les femmes :
 - Mesure pour retourner les femmes à la maison. « Reste à la maison, papa s'occupe de tout. »
 - Partage des rôles stéréotypés. Renforcement de la division traditionnelle du travail au détriment de l'autonomie des femmes.
 - Perte de revenus, de compétences et d'expérience pour les femmes.
 - Perte de revenus à la retraite.
 - Hausse de la discrimination en emploi envers des travailleuses en âge de procréer.
 - Plus grande fragilité économique des femmes en cas de chômage, de maladie du conjoint ou lorsque l'allocation se termine.
 - Risques accrus de pauvreté pour les femmes et les enfants en cas de séparation, de divorce ou de retraite.
 - Les femmes doivent investir le marché du travail qui, lui, doit investir pour accueillir les femmes.

L'attrait de cette allocation repose sur une fausseté et sur une mauvaise prémisse : 1) faux de dire que les parents qui restent à la maison pour s'occuper des enfants ne sont pas soutenus par l'État; 2) la conciliation travail-famille est l'affaire des femmes.

DANS LES ENTREPRISES

- Les entreprises = grand rôle à jouer pour leur propre bénéfice.
- Le Conference Board du Canada a réalisé des études auprès d'entreprises qui ont mis en place des mesures de conciliation emploi-famille :
 - 86 % des entreprises ont affirmé que ces mesures étaient très efficaces ou plutôt efficaces pour augmenter leur productivité.
 - 89 % des entreprises ont déclaré qu'elles étaient très efficaces ou plutôt efficaces pour réduire l'absentéisme.
 - 97 % des entreprises ont rapporté que ces mesures étaient très efficaces pour améliorer le moral des employés.

- Étude américaine de Sylvia-Ann Hewlett, publiée par le Harvard Business School, a démontré que les entreprises sont encore à l'ère de l'homme blanc ayant une épouse à la maison.
- Étude sur les cadres des secteurs Affaires et Universitaire :
 - 60 % des femmes cadres n'ont pas de carrière continue contrairement aux hommes cadres.
 - 43 % de ces femmes ont pris un congé pour les enfants et 24 % ont pris un congé pour s'occuper de leurs parents âgés. Seulement 12 % des cadres masculins ont pris un congé pour les enfants alors que 44 % ont pris un temps d'arrêt pour réorienter leur carrière.
 - Les préjugés et les stigmates associés aux congés parentaux – conciliation travail-famille – sont toujours très forts parce qu'ils sont encore toujours associés aux femmes. Quarante-huit pour cent des cadres masculins déclarent qu'il serait mal vu de demander une réduction du temps de travail à cause de leurs enfants.
 - 93 % des femmes ayant pris un congé pour les enfants désirent revenir sur le marché du travail, mais 74 % y parviennent et seulement 40 % réussissent à revenir à plein temps.
 - Très fortes pénalités pour ces femmes, notamment salariales. Par exemple : une femme ayant pris un congé de moins d'un an gagnera 11 % de moins que sa collègue cadre n'ayant pris aucun congé. Si elle a pris 3 ans de congé, elle gagnera seulement 67 % du salaire de sa collègue.
 - Quand on compare aux hommes, les femmes de 20 à 25 ans gagnent 90 % du salaire de leurs collègues masculins. À cause d'un congé pris entre 30 et 40 ans, elles perdent 30 % du salaire des hommes cadres.
 - À 44 ans, une femme cadre gagne 71 % du salaire d'un homme cadre. Le secteur le plus discriminatoire est le droit.

Vous ici, assises dans cette salle, serez probablement les cadres de demain. Vous êtes donc en mesure de changer la structure organisationnelle des entreprises et pouvez changer les mentalités et le modèle des employés désirés. Donc adapter la structure aux femmes et aux hommes – qui n'ont pas d'épouse à la maison – qui veulent prendre du temps pour s'occuper de leurs proches.

Je vous remercie !