

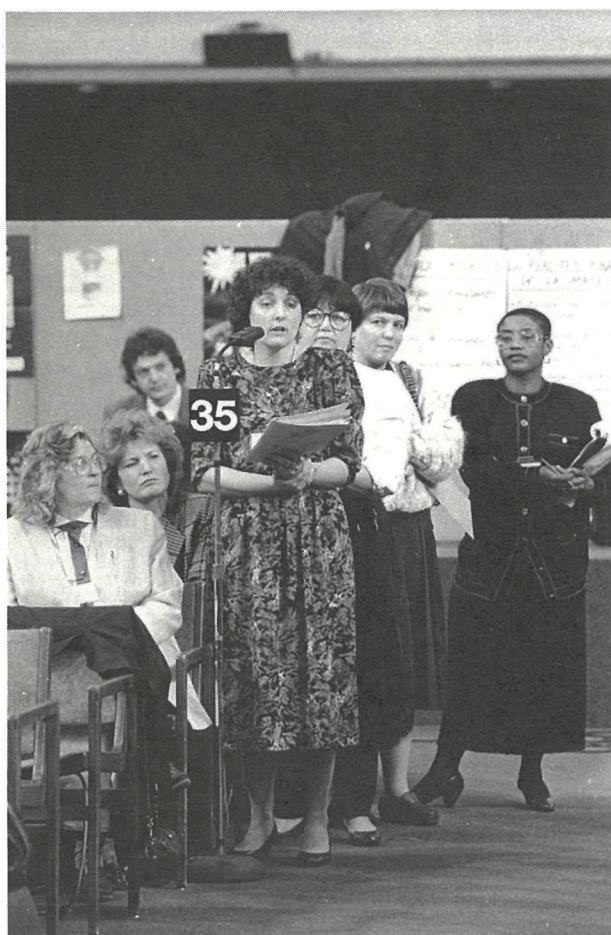
FINE BALANCES

Summer 1990

Newsletter of the Canadian Advisory Council on the Status of Women

ISSN 0830-1824

Symposium Report: Women's Place in the Economy March 12-13, 1990, Ottawa

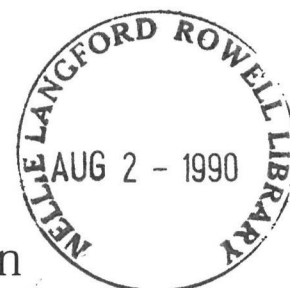


Keynote Addresses
Symposium Workshops

Canadian
Advisory Council
on the Status of Women



Conseil
consultatif canadien
sur la situation de la femme



IN THIS ISSUE

CACSW PRESIDENT & VICE-PRESIDENTS ...	3
FOREWORD	4
OVERVIEW	4
KEYNOTE ADDRESSES	
Making Women's Work Count	5
Marilyn Waring	
The Quebec Nurses' Strike	6
Diane Lavallée	
Federal Initiatives for Current Economic Conditions	7
Hon. Mary Collins	
Women and the Economy	8
Glenda P. Simms	
LIST OF RESOURCE PERSONS	9



Lynn Hamilton, Canadian Association of Sexual Assault Centres



Barbara Johnston, Canadian Voice of Women for Peace

SYMPOSIUM WORKSHOPS

Federal Tax Policy	10
Economic Realities of Motherhood	11
Poverty and Women	11
Pay Equity	12
Employment Equity	13
Valuing Unpaid Work Done by Women	13
Work and Jobs in the Future	14
Canadian Trade Policies	15
Alternative Economic Models	15
Sustainable Development	16
Building Coalitions	17
Negotiating	18
Reaching Young Women	19
Lobbying	19
Fundraising	20

Front cover:

Left: At microphone: Penny Coates, Canadian Day Care Advocacy Association.

Top right: Glenda P. Simms, CACSW President (left); Marilyn Waring, economist (right).

Bottom right: From l. to r., Barbara Martin, Native Women's Association of Canada; Debra J. Lewis, Women's Research Centre; Judy Rebick, National Employment Equity Network.

All photos taken by Photo Features Ltd.

Fine Balances is published by the Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW) to provide Canadians with up-to-date information on the work of the Council and to stimulate discussion and debate. Your comments and suggestions are welcome. Additional copies of this newsletter are available free of charge.

National Office
110 O'Connor St., 9th Floor
Box 1541, Station B
Ottawa, Ontario K1P 5R5
(613) 992-4975

Eastern Regional Office
2021 Union Ave., Suite 875
Montreal, Quebec H3A 2S9
(514) 283-3123

Western Regional Office
220-4th Ave., S.E., Room 270
Box 1390, Station M
Calgary, Alberta T2P 2L6
(403) 292-6668

The Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW) was established in 1973 to advise the federal government and to inform the public on matters of concern to women. The major portion of the Council services are provided from the national office in Ottawa; in addition, the Council maintains an effective regional presence through the offices of the vice-presidents in Calgary and Montreal.

CACSW President & Vice-Presidents . . .

Glenda P. Simms was appointed President of the CACSW in December 1989 for a five-year term.

Born in Jamaica, Dr. Simms emigrated to Canada in 1966. She earned her B.Ed., M.Ed., and Ph.D. in Educational Psychology from the University of Alberta. Most recently Dr. Simms has been an associate professor in the Faculty of Education at Nipissing University College in North Bay, Ontario, with responsibility for the Native Education program. Prior to that, she served as the supervisor of Intercultural Education, Race and Ethnic Relations for the Regina Public School Board. She was also head of the Education Department at the Saskatchewan Indian Federated College, affiliated with the University of Regina, and taught at the University of Lethbridge, in Northern Alberta, and in Jamaica.

Dr. Simms has a longstanding involvement in women's, minority, and community issues. She served on the Boards of the Ontario Housing Corporation, and the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women; and as President of the Congress of Black Women of Canada. She is a member of the Women's Advisory Committee on Employment Equity to the President of the Treasury Board of Canada, the National Advisory Committee on Development Education, and the Review Board of the *Journal of Indigenous Studies*. She has written extensively and is currently working on a book examining racism and sexism in Canadian society.

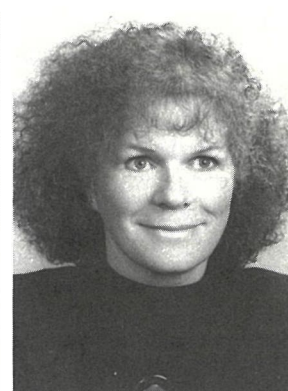
Under Dr. Simms' direction, the Council will focus on empowering women, particularly women whose voices are not heard, and on unifying equality-seeking women's groups to make the 1990s a decade of revitalization for feminism in Canada. ■



Glenda P. Simms



Sylvia Farrant



Ginette Busque

Sylvia Farrant was named Western Vice-President of the CACSW in June 1989 for a three-year term.

Ms. Farrant graduated from the University of Saskatchewan with a B.Comm.

She has worked in a number of non-traditional fields. Most recently a human resources analyst responsible for policy development and labour negotiations, she developed policies and programs to help women to better co-ordinate the demands of family and career. Ms. Farrant is married and the mother of two pre-school children.

Ms. Farrant was President of the Calgary Business and Professional Women's Club (1984-86) and has been involved in a number of other women's organizations.

A strong advocate of women in politics, she has served as an advisor to candidates. An active spokesperson for social issues, she was responsible for changes in Alberta legislation to improve maternity benefits.

The Western Regional Office, in Calgary, serves grassroots women across the four western provinces and the territories. The office's goal is to be a conduit, relaying women's priority issues to the federal government and related agencies, and increasing public awareness of these issues. ■

Ginette Busque was named Eastern Vice-President of the CACSW in June 1989 for a three-year term.

A law graduate from Laval University, Ms. Busque has always worked, whether for pay or as a volunteer, as an advocate of women's rights. A past president of the *Fédération des femmes du Québec*, she has developed expertise in legal, social, and economic issues. She was provincial co-ordinator for New Start, an organization that offers a counselling program to women wishing to return to the labour market or to school after devoting several years to housework and raising children. She was also chief researcher in a project to recognize the generic skills developed by women working at home or as volunteers.

The Eastern Regional Office, in Montreal, serves women in Quebec and the Atlantic provinces. As Eastern Vice-President, Ms. Busque set out to strengthen relations between the Montreal Council office and women's groups in the eastern region. Another focus is developing a dialogue between the Council and francophone women's groups, ensuring that their experiences and needs are taken into account in all of the Council's work. She also wishes to develop working ties with representatives of her region's racial minorities. ■

Foreword

In publishing this report on its annual symposium, the Council's aim is twofold: to summarize the proceedings for the use of participants in their work with the groups they represent, and to enable women's groups and other interested individuals unable to attend the symposium to benefit from the proceedings.

Participants invited to the symposium included delegates from some 65 women's organizations (including national women's groups and organizations representing immigrant, disabled, racial minority and ethnic, lesbian, and Aboriginal women), representatives of each provincial and territorial advisory council on the status of women, and observers from Canada's three major political parties.

The Council's objective in sponsoring the symposium was to expose the participants to reflections and analysis about constructive strategies for effecting change, assess achievements to date, and develop a vision of where women's groups should go from here.

The theme of this year's symposium was "Women's Place in the Economy". Over the two days of the symposium, participants could choose from among 15 workshops on topics ranging from federal tax policies to alternative economic models. This report summarizes information presented at the workshops, along with the four keynote speeches presented at plenary sessions.

The symposium also provided an opportunity for representatives of independent women's groups to

exchange information, strategize, and voice their opposition to the February federal government budget cuts to programs serving women and Aboriginal peoples. The Council facilitated the exchange of information on the extent and impact of the cuts to symposium participants.

[At the time of printing, the Council is pleased to note that the government has reinstated \$1.4 million of the \$1.6 million budget cut for one year, ensuring that women's centres will remain open. The federal government has agreed to cost-share this amount with the provinces, on a 50-50 basis, for the following year. However, the \$.2 million to women's publications and research organizations has not been restored.] ■

Overview

Several themes emerged from the symposium's focus on economic issues as they affect women in Canada. Many barriers continue to impede women's economic equality; as a result, economic issues must continue to be a central focus of equality-seeking organizations. Although women have always worked, both within and outside the home, inadequate recognition and compensation for their work persists. Participants agreed that correcting this inequality will require not a single approach but a multiplicity of efforts based on the reality of women's lives and experiences.

Some individual women and women's organizations will need to continue with the traditional route of lobbying, monitoring, and analysing the entire range of legislation,

policies, and services affecting women. This approach will require attention to such areas as trade, taxation, employment, and training to ensure that women's needs are recognized and incorporated at the planning, decision-making, and implementation stages.

For others, the solution will lie in forging new economic partnerships, adopting alternative economic models, and exploring other avenues as yet not fully exploited as means of advancing women's economic equality.

Participants expressed a growing scepticism about the ability of existing approaches to remedy inequalities in the workplace. This is requiring a reassessment of policies such as pay equity and employment equity. These once-heralded solutions have not

always proved capable of producing the results anticipated or sought. They may have delivered results for women in the mainstream, but not necessarily for all women, suggesting a need for more inclusive approaches that bring benefits for young women, for women with inadequate labour market skills, for Aboriginal women, and for women who are members of racial or ethnic minorities. Similarly, the technological revolution, welcomed by some as a liberating force, has in fact had adverse consequences for the content and organization of many women's jobs.

In the final analysis, symposium participants agreed, all women have a stake in the economy; however, they must speak out and act on that reality if they are to realize a fair return on their investment. ■

KEYNOTE ADDRESSES

Making Women's Work Count

*Dr. Marilyn Waring
Political Economist*

Who works? Who is economically productive? The answers to these questions hold the key to Dr. Marilyn Waring's analysis of the current approach to measuring economic production and hence to distributing the benefits of production among the various segments of society through social and economic policy decisions.

At the heart of the approach is the United Nations System of National Accounts, which governs the collection of information about the economies of most nations of the world, including data on production and consumption by individuals, corporations, and governments.

National accounts data are used in turn to determine public policy and resource allocation decisions (and to construct economic models to predict the effect of decisions), corporate investment decisions, and international decisions about economic assistance.

The definitions governing national accounts data collection specifically exclude unpaid work related to establishing and maintaining a household and reproducing and caring for children. As a result, most activities of most women are invisible in the national accounts system.

Not by coincidence, then, the majority of the work done by the majority of the world's people for the majority of the time is not counted in the system of national accounts, despite the fact that without these activities, no other production could proceed, despite Waring's observation that . . . much household consumption can also be seen as productivity-increasing investments in the health, education, and nutrition of



Marilyn Waring explained that women's unpaid work is not counted as economically productive work, resulting in further marginalization.

the household's human capital. In reality, economic production covers the whole range of human activities devoted to the creation, with limited resources, of goods and services capable of satisfying human wants.

Collectively, households constitute a far larger industry than any other sector of the market economy. This invisible work is, in fact, the primary form of economic exchange. Moreover, argues Waring, these traditional economic activities are a more essential indicator of the state of the human condition than any other.

The invisibility of women's unpaid work has serious consequences for women's place on the social and economic agendas of governments. As Waring points out, if women are invisible as producers in society, then they are invisible in the distribution of society's benefits as well. If no economic value is attached to women's unpaid work, what arguments can policy-makers use to justify programs that support that work?

Some Values Excluded

Waring emphasizes that the implications of this analysis go beyond their immediate effects on women.

Social values such as environmental preservation and a healthy, well-

educated population are invisible in national accounts data. And if an uncontaminated environment counts for nothing in a nation's gross national product, what is the value of policy measures to preserve it?

In short, the national accounts system attributes economic value to an activity only when people, predominantly men, interact with the marketplace. Thus the international economic system assigns a value to "manning" a nuclear missile silo, cleaning up an oil spill, and selling drugs or pornography.

But it attaches no value to clean air and water, to the unpaid work of an African woman who spends her day fetching water, gathering and preparing food, and caring for children, or to the unpaid work of a North American woman in her home, her garden, and her community.

"Growth" in national accounts terms entails not only all market transactions, including those for armaments, poisons, and pollutants, but also black market and illegal activities, including drug trafficking, child pornography, and bribery. But national accounts figures do not measure the extent or distribution of poverty or illiteracy, the value of safe drinking water or unspoiled forests, the quality of life, or the well-being of the population.

What Can Women Do?

Waring concedes that the task of changing this method of measuring production and distributing its benefits appears enormous. But she urges women to begin by assigning a value to their own work, by insisting that it be called unpaid work. For example, in responding to a census question about work, women working outside the paid work force could define the "business" they are in as "the production and reproduction of the conditions for human life" and report their hours of work accordingly. Women in the paid work force could add in the number of hours they spend in unpaid

household and volunteer work when asked about how much time they spend working each week.

On a more fundamental level, however, women need to extend this analysis, to promote alternative definitions of productivity and value, to begin to talk about unpaid work as productive work, and to recognize the power of language in shaping definitions and attitudes and in rendering women's contributions to production visible:

Unless and until these activities assume primacy in the public policy framework, there will be no improvement in the quality of existence of the vast majority of the people of this planet.

For example, depending on how health care is defined, as much as one-third of all health care may be provided by unpaid workers whether it is caregivers (predominantly women) caring for an elderly family member, volunteers staffing an information booth, or mothers teaching their children about nutrition and safety. Where are the budget and public policy provisions to support this unpaid work?

Similarly, much of the data about agricultural inputs is incomplete because it fails to account for the labour contributions of women and children, even though they are an important part of a farm's productive capacity.

As academics and members of non-governmental organizations, women can change the content of economics courses, change the ways they define and measure their activities, and lobby for the support of their organizations in promoting these attitudes and tactics.

In the final analysis, the things to which most women attach the greatest value cannot be bought in the marketplace. Waring proposes to extend this definition of value to the macro-economic system. In the eyes of the current international economic system, to kill is to create economic value. Waring's alternative recognizes love of life and love of the planet as the ultimate values. ■

The Quebec Nurses' Strike

Diane Lavallée

President, Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec

Achieving recognition of the value and status of the nursing profession was a principal objective of the Quebec nurses who went on strike in 1989. At issue was the social and economic power of women. Diane Lavallée described the struggle and its aftermath, drawing from it some lessons for women about successful strategies for exercising economic power.

The Federation's internal structure is based on information, consultation, and participation. A federal council composed of 600 delegates represents the Federation's 40,000 members. The federal council controls the employee side of the collective bargaining process, adopts the draft collective agreement (after consultation with the membership), and recommends acceptance or rejection of the agreement in principle that leads to a collective agreement.

The 1989 dispute arose as the Federation, which was formed by the union of three previously independent nurses' federations in 1987, attempted to conclude its first collective agreement.

The Strike

A first agreement in principle was accepted by 65% of the federal council but rejected by the membership which, a month later, gave the Federation a strike mandate. The mandate was given despite the strictures of Bill 160, Quebec's law governing the maintenance of essential services during strikes, which has rendered the right to strike largely symbolic in many parts of the public sector. The strike began on September 5.

The employer/government team refused to return to the table, citing



Diane Lavallée, in analysing the Quebec nurses' strike, emphasized that women must pursue economic power to challenge inequality.

the illegality of the strike. After a week during which strong public support for the nurses did not waiver, the government proposed mediation. The Federation's federal council countered by suspending the strike for 36 hours. Negotiations resumed and at midnight on September 12, two weeks before the provincial election, a new agreement in principle was reached. The agreement was accepted by 85% of the Federation membership.

The Federation was successful despite formidable initial barriers:

- the need to build internal solidarity;
- the employer/government strategy of divide and conquer;
- complex negotiations and communications.

The Federation had several factors operating in its favour, according to Lavallée:

... the potential vulnerability of a government in a pre-election period; a degree of public dissatisfaction with the government's handling of health and social services; problems caused by the growing shortage of nurses in the province; public statements by a number of employers about the

need to settle the issue quickly;
and growing public awareness of
the nurses' position . . .
[translation]

At the bargaining table, the strategy was to resolve non-contentious issues as quickly as possible, identify the real stumbling blocks, and refuse to accept delaying tactics.

The Federation maintained an open relationship with the news media, resulting in an informed public fully aware of the nurses' bargaining demands.

Analysing the Result

In one sense the Federation's success was linked to broader struggles against the ghettoization of women in undervalued, low-paying jobs, the spread of part-time work, the absence of job security, and the lack of job autonomy.

But at the same time, the Federation's handling of the negotiations and the strike was unique. By maintaining solidarity and exercising their power, the nurses broke a pattern of subordination, refused to bow to the repressive provisions of Bill 160, and declined to respond in kind to the anger and hostility of government and employers. Nor did they allow their solidarity to be undermined by harsh punishments meted out by the government after the strike, such as losing one year of seniority for every day on strike.

The challenge facing women in winning social and economic power lies in recognizing the pitfalls of exercising power. The danger is that, in the current economic and political system, power is often pursued at the expense of social values that emphasize collective achievement over individual success. Women cannot afford to pursue economic power in ways that perpetuate socio-economic inequality. Instead, the struggle for economic equality should contribute to building new models of social and economic power as the basis for a more just and egalitarian society. ■

Federal Initiatives for Current Economic Conditions

*Hon. Mary Collins
Minister Responsible for the Status of Women*

The symposium theme, "Women's Place in the Economy", illustrates the wide spectrum of issues confronting women in contemporary society. The statistics on women's increasing participation rates in the paid work force do not tell the whole story. As Mary Collins stated, the majority of women are still clustered in sales, service, and clerical jobs. As well, women working full-time earn just 65 cents for every dollar earned by men — despite the fact that women have accounted for more than 73% of Canada's employment growth since 1980.

Federal employment equity legislation, enacted in 1986, is a beginning but cannot provide a complete solution; 90% of Canadian workers are covered by provincial labour laws. In any case, legislation can address some of the symptoms of social problems but is less successful at redressing their root causes, including ingrained attitudes and resistance to change. It was a general change in social attitudes that contributed to the fairer chances women can now expect in the workplace.

If the more blatant forms of discrimination against women have been largely eliminated, systemic discrimination continues to exist in the structures and processes that guide society's endeavours. For example, to achieve equality in employment and in the economy generally, women must have equal access to education and training. Action to improve access



Hon. Mary Collins argued the need for policies and programs that harmonize paid work and family responsibilities.

to training and education opportunities is one goal of an intergovernmental group of ministers responsible for labour markets and the status of women.

Unpaid Work

Women's economic contribution goes far beyond the statistics portraying them as 44% of the paid work force. Women's unpaid work includes caring for home and family, working in a family farm or small business, and giving their time and talents to the voluntary sector. Indeed, the challenge of integrating work (both paid and unpaid) and family responsibilities is emerging as one of the most important economic and social issues of the 1990s.

The issue has gained importance with the decline in the number of two-parent, one-income families and the general aging of the population (with women as the principal caregivers for older family members, often in addition to paid employment and caring for children still living at home).

Advancing the issue means demonstrating that employers have just as much at stake as employees in resolving conflicts between work and family commitments, which account for at least 25% of absenteeism

according to the Conference Board of Canada.

In addition, Collins argues, we must demonstrate that policies and programs that seek to harmonize work and family responsibilities have as much to do with human dignity and the quality of life as they do with productivity and the corporate bottom line.

Those with an interest in this issue include business and labour, women's groups and other non-governmental groups, and governments. Federal initiatives to support the harmonization of paid work and family responsibilities include maternity and parental leave provisions in the *Canada Labour Code*, proposals to augment maternity and parental benefits under the *Unemployment Insurance Act*, and the Seniors Independence program.

For its own employees, the federal government offers maternity benefits to top up those available through unemployment insurance, leave for family reasons, flexible hours, and job-sharing.

In the area of child care, in addition to enhancing tax assistance for families with young children and establishing the Child Care Initiatives Fund, the federal government matches eligible provincial expenditures on child care under the Canada Assistance Plan. Collins said the government is also prepared to fulfil its commitment to a child-care program before the end of its mandate.

Co-operation Among Players

Dealing with the complex and interconnected issues facing women today requires partnership in developing ideas, in planning, and in action. Governments cannot develop policy in a vacuum, and creative and pragmatic solutions cannot be achieved by unilateral action. Collins stated that governments should not attempt to meet all identified needs but should find ways to ensure that such needs are incorporated into planning in all sectors of the economy. ■

Women and the Economy

*Dr. Glenda P. Simms
President, Canadian Advisory
Council on the Status of Women*

In her closing keynote address, Dr. Glenda Simms said the symposium offered reason for both discouragement and optimism — discouragement because the themes of many of the workshops were the same themes women have been discussing for years:

When will we be able to stop talking about women and poverty?
When will we be able to start talking about motherhood positively instead of about the penalties facing women who become mothers? How long do we have to continue insisting that women be paid what they are worth for the jobs they do and that more women be represented in occupations where they are not represented today?

But there are also encouraging signs: the agenda has expanded to include tax and trade policies, alternative economic models, and international development, all of which have a direct impact on women's lives. Simms emphasized that economic issues are women's issues and women's issues are inherently economic. What women have to say about these issues is important, it can make a difference, and there are ways of making what we have to say heard, understood, and respected. Thus there is reason for optimism.

The challenge for women now is to take power into their own hands and learn to use it effectively as a catalyst for social change. As a mature movement, feminism must move beyond purely gender-based analysis, working to improve the status of all disadvantaged people. This will mean deriving strength from women's diversity, building new coalitions, and reaching out to include those whose voices have not been heard.



Glenda P. Simms said that today's challenge for women is to empower themselves and work together for economic and social change.

At the heart of this drive to empower women is the concept of value — the value women attribute to themselves and to their diverse experiences, the value of women's work as they define it, not as other segments of society define it.

The next stage is translating women's own concepts of value into institutional and social change, so that women's work takes on value in the eyes of everyone in society and helps to change ideas about what society should deem valuable. Simms strongly believes that the first step toward this goal is the reclaiming of the word "feminist" as a positive word and feminism as a positive force.

Women's groups must find ways to reach out to younger women and to ensure that feminism has relevance to their lives. We must emphasize to young women who decline to call themselves feminists because of its negative connotations that without the work of feminists they would not be where they are today, that unless they work, as feminists, against discrimination in all its forms, their daughters and granddaughters will be fighting the same battles being fought today.

Young women must therefore be included in existing women's groups, and groups must make themselves interesting to younger women by ensuring that they have a viable and valuable role to play.

But this is only a first step. Feminism is a humanizing force, a force that can offer justice and equity to all oppressed peoples, whether that oppression is because of their sex, their race, or any other factor. This vision for the women's movement will be achieved

one small step at a time. Because sexism, racism, and other evils are manifested daily, they must be combatted daily. Their banality — and that of ageism, homophobia, classism — must not blind us to their perniciousness.

As President of the Canadian Advisory Council on the Status of Women, Dr. Simms shared her goal for the next five years: to reflect the needs and concerns of all women in Canada by establishing a dialogue

with equality-seeking women from all parts of Canada and in all circumstances and to see the power of these women used to promote justice and equity for all people. The goal of the symposium will have been fulfilled if participants take back to their organizations and their communities new ideas, new energy, and a renewed sense of hope about the potential for change, about the possibility of empowering themselves and learning to use power effectively. ■

List of Resource Persons

- Pat Armstrong**, Professor, Department of Sociology, York University, 4700 Keele Street, North York, Ontario M3J 1P3 (416) 736-5015 ext. 7987
- Jean Arnold**, Coordinator, N.B. Environment and Development Group, R.R. 2, Glassville, New Brunswick E0J 1L0 (506) 375-6550
- Maude Barlow**, Chairperson, Council of Canadians, 525C Bay Street, Ottawa, Ontario K1R 6B4 (613) 233-2773
- Suzanne Bélanger**, Présidente, Relais-femmes de Montréal, Bureau 810, 1265, rue Berri, Montréal (Québec) H2L 4X4 (514) 844-4509
- Louise Boivin**, Conseillère syndicale, Comité de la condition féminine de la CSN, 1601, rue de Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5 (514) 598-2388
- Marcia Braundy**, Executive Director, National Network of Women in Trades and Technology, R.R. 1, Winlaw, B.C. V0G 2J0 (604) 226-7624
- Ginette Dussault**, Économiste, Institut de recherches appliquées sur le travail, Bureau 900, 1259, rue Berri, Montréal (Québec) H2L 4C7 (514) 845-4477
- Robyn Garner**, Co-ordinator, Stop 86, Shelter for Young Women in Crisis, 86 Madison Avenue, Toronto, Ontario M5R 2S4 (416) 922-3271
- Christie Jefferson**, Executive Director, Women's Legal Education and Action Fund (LEAF), Suite 403, 489 College Street, Toronto, Ontario M6G 1A5 (416) 963-9654
- Corinne Jetté**, Conférencière, Faculté de génie et d'informatique, Université Concordia, H-907, 1455, boul. de Maisonneuve ouest, Montréal (Québec) H3G 1M8 (514) 848-3693
- Brigitte Kitchen**, Professor, Department of Social Work, York University, 2 Windley Avenue, Toronto, Ontario M6C 1N2 (416) 736-5226
- Ginette Laffrey**, Researcher, 433, rue Saint-Georges, Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1X8 (506) 388-5012
- Michelle Lamy**, Directrice générale, La Maison Verte, C.P. 1868, Hearst (Ontario) P0L 1N0 (705) 362-7040
- Julie Anne Le Gras**, Researcher/Organizer, 10737 Seventy-First Avenue, Edmonton, Alberta T6E 0X5 (403) 438-8069
- Debra J. Lewis**, Research Associate, Women's Research Centre, Suite 101, 2245 West Broadway, Vancouver, B.C. V6K 2E4 (604) 734-0485
- Jean MacGillivray**, President, Co-op Atlantic, 12 Xavier Drive, Antigonish, Nova Scotia B2G 1G6 (902) 863-2795
- Maureen Maloney**, Professor, Faculty of Law, University of Victoria, P.O. Box 2400, Victoria, B.C. V8W 3H7 (604) 721-8166
- Christine Marion**, Présidente, AFÉAS, 5999, rue de Marseille, Montréal (Québec) H1N 1K6 (514) 251-1636
- Heather Menzies**, Writer, 82 Promenade Ave., Nepean, Ontario K2E 5X8 (613) 224-6275
- Lise Poulin Simon**, Professeure, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Sainte-Foy (Québec) G1K 7P4 (418) 656-3519
- Annette Pypops**, Student activist, App. 3, 28, rue Saint-Louis, Hull (Québec) J9A 1H9 (613) 771-6392
- Judy Rebick**, Steering Committee, National Employment Equity Network, c/o Canadian Hearing Society, 271 Spadina Road, Toronto, Ontario M5R 2V3 (416) 964-9595
- Françoise Richard**, Membre, Regroupement des femmes de la Côte-Nord, 680, route 138, Ragueneau (Québec) G0H 1S0 (418) 589-8612 (bureau) (418) 567-4571 (domicile)
- Ruth Rose**, Professeure, Département des Sciences économiques, UQAM, C.P. 8888, succ. A, Montréal (Québec) H3C 3P8 (514) 987-8376
- Céline Signori**, Directrice générale, Fédération des associations de familles monoparentales du Québec, Bureau 2320, 890, boul. René-Lévesque est, Montréal (Québec) H2L 2L4 (514) 288-5224
- Gail Stacey-Moore**, Vice President, Quebec Native Women's Association, Apt. 5, 0350 Bergevin Street, LaSalle, Quebec H8R 3M3 (514) 363-4733
- Thérèse Théroux**, Conseillère à la négociation, F.I.I.Q., 1425, boul. René-Lévesque ouest, Montréal (Québec) H3G 1T7 (800) 363-6541
- Charlotte Thibeault**, Secrétaire, Fédération des femmes du Québec, Bureau 820, 1265, rue Berri, Montréal (Québec) H2L 4X4 (514) 844-7049
- Esmeralda Thornhill**, Lawyer, P.O. Box 211, Station NDG, Montréal (Québec) H4A 3P5 (514) 873-5146
- Carolann Wright**, Community activist, 49 Hiawatha Road, Toronto, Ontario M4L 4X7 (416) 924-1491

SYMPOSIUM WORKSHOPS

Day 1 — Morning Workshops



Resource persons Ruth Rose (left) and Maureen Maloney (right), at head of table, discuss Federal Tax Policy with workshop participants.

Federal Tax Policy

Resource Persons:

Maureen Maloney, University of Victoria

Ruth Rose, Université du Québec à Montréal

The Canadian tax system — be it the current income tax or the proposed goods and services tax (GST) — discriminates against low-income Canadians, a disproportionate number of whom are women and children.

Maureen Maloney explained how the income tax system is regressive in its use of deductions rather than credits for expenditures such as alimony, child-care expenses and RRSP contributions, an approach that is more advantageous for higher-income taxpayers. Similarly, through provisions such as RRSP contribution limits and the capital gains exemption, the tax system offers greater benefits to taxpayers who can afford to make such investments.

The tax system also offers mixed messages about the importance of families and children. The spousal tax credit is based on the assumption of a dependency relationship between husband and wife; as well, it does not acknowledge the value of a woman's work in the home. Maloney argued that if a household is to receive a tax credit because one partner does not participate in the paid labour force, the credit should be attributed directly to that partner.

Child-care expenses are treated as individual consumption decisions rather than as a socially valuable expenditure that contributes to reducing poverty and redistributing income, Maloney stressed.

Other sources of unfairness include anomalies such as the deductibility of maintenance payments by a divorced man, while the woman pays tax on payments received. As a result, a divorced couple receives more favourable tax treatment than a married couple, but the benefit flows en-

tirely to the partner paying maintenance, usually the man.

This inequity is perpetuated in the proposed GST, which treats low-income taxpayers unfairly in at least two ways. First, the GST is regressive; the same rate will apply regardless of income, and the GST credit is too small to compensate for or equalize the effect of the tax. Second, the GST will raise the inflation rate without increasing employment, a situation that always affects low-income earners, mostly women, more adversely.

To raise the revenue lost through abolishing the manufacturers' sales tax, Ruth Rose argued, the government has a number of alternatives to the GST, including taxing capital gains at the same rate as income earnings, and removing certain business deductions, such as entertainment expenses or interest paid to finance mergers, foreign investments, or land speculation. Interest could be charged on the \$40 billion worth of deferred income tax. As well, inheritances or other forms of estates could be taxed and higher tax rates applied to corporations and high-income earners.

A central issue, participants concluded, is that women's voices are not being heard in the debate on tax reform. As a result, women are not only likely to bear a disproportionate share of the burden of tax reform, they are also disproportionately affected by cuts in government services. Making these voices heard will require coalitions not only among women's groups but also with others whose interests coincide with those of women in promoting a more equitable tax system. ■

Economic Realities of Motherhood

Resource Persons:

Brigitte Kitchen, York University
Céline Signori, Fédération des associations de familles monoparentales du Québec

Parenthood remains a significant barrier to economic self-sufficiency for most mothers, whether they need/want to remain at home with their children or need/want to combine childrearing with paid work. Participants explored the relationship between being a woman, being a parent (whether married or divorced), and being poor.

Brigitte Kitchen compared the experience of North American mothers with that of parents in some northern European countries. Family law in those countries is stronger in supporting children, and in particular their economic security. There, the expectation that women will return to the work force after maternity leave is supported by legislation that integrates the maternal role with the paid work role. Also, the trend is to gender-neutral parenting programs rather than programs specifically to support mothers.

By contrast, North American women who stay home to raise children pay an economic and a social price, both when the children are young and later should the marriage break up. Women who choose to combine motherhood and paid work discover that the workplace does not support that choice. In other words, while society continues to view parenting and housework as primarily the responsibility of mothers, society has not carried through on that belief, attaching no economic value to the job and leaving barriers for women forced to face up to the economic realities of raising a family.

As Céline Signori pointed out, these issues are brought into sharp focus by marriage break-up. Upon

divorce, mothers who had not worked for pay while married are expected to become economically self-sufficient through paid work while, in most cases, retaining responsibility for their children. The options available to such women are severely limited by, among other factors, the nature and wages of the jobs open to them, the lack of affordable and accessible child care, and the inadequacy or non-enforcement of child support orders. Reliance on social assistance creates a new set of health and social problems, not the least serious of which is that poverty and its consequences are passed on from one generation to the next.

Childrearing is not a personal consumption choice but a contribution

that benefits all of society. Canada's policies fail to give concrete expression to the value of families and children or to the need to accommodate the needs of families and children in workplace policies and practices.

Despite the strong suggestion that as long as the economic value of housework continues to be ignored, women's work in the labour force will continue to be undervalued, participants did not reach consensus on the issue of wages for mothers at home or on related issues such as homemaker pensions. Another proposal — tax-free status for child-care workers in the paid labour force — met with more general approval. ■

Poverty and Women

Resource Persons:

Carolann Wright, Community Activist
Ginette Lafleur, Researcher

Poverty is destructive in its immediate effects on its victims, in its cyclical nature, in its persistence through generations, and in the fact that it undermines a woman's right to full participation in society.

Carolann Wright noted the complexity of the issues encompassed by poverty, including physical factors such as affordable housing, adequate nutrition, and decent living conditions; personal factors such as the stereotyping and stigmatization associated with poverty; and policy issues such as child care, pay equity, and employment equity.

Poverty is a cycle of dependency, stigma, and lack of choice. As a society, instead of concentrating on treating the results of poverty, we should be providing the supports women need to help them break out of the cycle of poverty. We should also be working to change young women's perceptions as a way of helping them

avoid the poverty cycle in the first place.

A disproportionate number of Canada's poor are women and children. Ginette Lafleur's New Brunswick research shows that poverty among rural women and especially francophone women is particularly acute. In these situations poverty can be linked to such factors as isolation, illiteracy, the lack of child care, the prevalence of part-time work among women, seasonal work of rural women, inequity in pay rates, and women's higher unemployment rate. Participants also noted the extent of poverty among Aboriginal people.

Participants were concerned that efforts to combat poverty are now being undermined by the resurgence of values that harm women's efforts to escape the poverty cycle: poverty is seen as the problem of the poor, the victim is blamed for her poverty. These attitudes must be resisted and changed. Women are not poor because they have failed to make the right choices; women's choices are severely restricted because they are poor.

Poverty silences women. The recent budget cuts to women's and Aboriginal people's programs devastated precisely those programs intended to give marginalized people a voice in the community. The challenge now is to overcome the isolation imposed by poverty, to bring women together at the grassroots to work for

change in their own situation, to form broad-based coalitions to help stave off attacks on isolated or vulnerable groups, and to oppose policies and legislation that harm women's economic interests or erect barriers to improvement in their economic conditions. ■

complexity and length of the process may be impediments to effective organization.

Can it be monitored? No, because information is controlled by specialists and the impact may not be felt for years. Moreover, because pay equity makes no claim to address the wage gap, it cannot be judged on this basis.

Is it entrenched? No. There is no mechanism to ensure that gains resulting from pay adjustments are preserved.

Does it place limits on future advances? Yes. By presenting pay equity as a solution, governments and employers can claim to have confronted wage discrimination and that no further action is needed.

Louise Boivin reviewed the Quebec experience with pay equity; in that province, the system is complaints-based, as compared to legislation-based systems on which Lewis based her assessment. Like the other programs, however, the Quebec process is long, complex, and technical; as a result, it is not used as often as it might be.

Boivin also noted other difficulties with Quebec's complaints-based system, such as the fact that the burden of proof is on the complainant, who must prove that the employer discriminated explicitly between men and women. This is particularly difficult when job categories are dominated by either women or men and when comparable jobs do not exist within a single establishment (for example, in the health and social services sectors). Evaluation and comparison techniques may also contain sexist, racist, class, and other biases.

Both Lewis and Boivin emphasized the need to focus on the goal rather than the process. The time and resources consumed by pay equity systems should not distract women from the need to look for effective alternatives. ■

Pay Equity

Resource Persons:

Debra J. Lewis, Women's Research Centre

Louise Boivin, Confederation of National Trade Unions (CNTU)

Pay equity is not the issue. The gap between men's and women's wages is the issue. Pay equity is simply a strategy for addressing the issue, one that should be assessed on the basis of its ability to deliver what it promises: more money for the work women do.

In these terms, pay equity has not been entirely effective, Debra Lewis argued. Moreover, it has been used against women trying to develop other, more effective alternatives for closing the wage gap. Lewis suggests

that pay equity, along with other strategies, be evaluated by asking several questions:

Does it deliver? Unionized women are in the best position to benefit from pay equity laws, but many women are left out (usually the most poorly paid), and many women will see only limited pay increases.

Is it implementable? Not easily; implementing pay equity is a lengthy and cumbersome process.

Is it understandable? No. Job evaluation plans are complicated, giving specialists control over the process.

Can we mobilize around it? In the short term, yes, because the issue is popular. But in the longer term, the



Resource persons Debra J. Lewis (left) and Louise Boivin at workshop on Pay Equity.

Employment Equity

Resource Persons:

Corinne Jetté, Concordia University
Judy Rebick, National Employment
Equity Network

Both panelists noted the hostility of the current political and fiscal climate to programs such as employment equity. Economic restructuring is also having an effect; growth in the number of part-time service sector jobs with no benefits or job security has eroded equity objectives. Even so, public opinion as measured by a recent poll appears to support hiring quotas for physically disabled persons and members of racial minorities.

Corinne Jetté reviewed the dismal rate of progress since 1984, when the Abella Commission published its 127 recommendations on employment equity; few recommendations have been implemented. The *Employment Equity Act* (1986) and the *Multiculturalism Act* (1988) are powerful legal

tools, but discrimination in hiring persists. The issue is particularly acute for Aboriginal women, who have the lowest employment rate of any group in Canadian society.

Judy Rebick reiterated the need for revisions to the *Employment Equity Act* to include mandatory hiring targets; removal of barriers to employment of target groups and barriers to integration within the workplace of those hired under employment equity programs; a tax on employers to create a fund for training target groups; mandatory training (so that target group members who are either qualified and capable of becoming qualified are hired); and more effective enforcement so that middle and senior managers are accountable for achieving program objectives.

Rebick challenged mainstream feminists to take up the employment equity cause for women who are doubly disadvantaged by physical disability or membership in a racial minority, to address inequalities in

their own places of employment, to encourage members of disadvantaged groups to become involved in the equity-seeking process, and to build coalitions to prepare for the legislated review of the Act in 1991.

At the same time, Jetté emphasized, employers, managers, young people, and the public generally must be informed about the need for the law and the nature of its provisions — employment equity programs should be publicized more broadly. Achieving equality in employment also extends beyond employment equity law. Pay equity must be addressed as the other side of the employment equity coin. Young women must be educated to become competent and competitive in the labour market. Barriers to employment such as inadequate child care and training must be removed. As well, women's double burden of work must be addressed through labour force and family policies. ■

Afternoon Workshops

Valuing Unpaid Work Done By Women

Resource Persons:

Pat Armstrong, York University
Christine Marion, Association
féminine d'éducation et d'action
sociale (AFÉAS)

On what basis should society attach a value to unpaid work and what are the implications of doing so? Can women make their unpaid work more visible without locking themselves into those roles? What are the links between paid and unpaid work and how should public policy accommodate these connections? Does insisting on compensation for what is now unpaid

work simply perpetuate the value that only paid work is worthwhile?

Unpaid work takes two forms: volunteer work (66% of volunteers are women) and home work (caring for children, other family members, and house). As Christine Marion pointed out, pay is considered society's highest reward, yet much of women's work is neither paid nor even visible in the economy. Despite its contribution to society and to creating the conditions under which paid work can take place, home work is not even counted in the statistics on national production. Participants emphasized that unpaid work is taken for granted because it is done by women, not because of its inherent value or lack of value.

Pat Armstrong examined some of the myths surrounding unpaid work.

The undervaluing of women's unpaid work is no accident, nor can it be ascribed to the women's movement. The structure of the economy makes women's work invisible, and the fact that it is unpaid is a matter of public policy. Contrary to myth, few women have a choice about the kinds of paid or unpaid work they do; almost all women spend some time during their lives working for pay. The time has also come to abandon, as a basis for public policy, the myth that every woman will find a man with whom to spend the rest of her life and that the man will make enough for both to live on throughout his working life and into retirement.



One rationale often given for failing to deal with these issues through public policy is that women's work in the home is a private matter. Yet public laws and policies exist on child care, abortion, education, and other matters that were once or are still considered private.

Participants suggested a number of ways to give concrete recognition to the value of women's work. These included: wages for housework, pensions for homemakers, days off from work to participate in volunteer activities, sharing of family assets (not just upon divorce) to recognize the contribution of a woman's unpaid work, and including unpaid work in the gross national product and other economic statistics. ■



Marcelle Dolment, Réseau d'action et d'information pour les femmes.



Marilyn Assheton-Smith, Canadian Research Institute for the Advancement of Women.

Work and Jobs in the Future

Resource Persons:

Lise Poulin Simon, Université Laval
Heather Menzies, Writer

While Lise Poulin Simon examined changes in the work force and in women's jobs, Heather Menzies explored changes in the organization and content of paid work. Trends in both areas raise serious concerns for women.

Women's participation in the work force continues to rise, at least for women between the ages of 15 and 55. At the same time, and despite economic growth, the average unemployment rate has risen over the past three decades, with rates slightly higher among women than among men.

Job growth has occurred mainly in the service sector, which has become polarized between traditional services, where the labour force is largely female (consumer-oriented services, including retail sales, personal services, food, and lodging), and male-dominated services such as transportation, insurance, and financial and business services. In the female-dominated subsector, pay rates are lower, jobs are

less skilled, fewer jobs are unionized, more jobs are part-time, and opportunities for advancement are limited. As many as 30% of service sector jobs (and 50% of the jobs created between 1981 and 1986) fall into this category, which is also expected to be the source of most future growth.

A similar phenomenon is occurring with salaries. The number of people in high-paying jobs (mostly men) is increasing, as is the number in the lowest-paying jobs (mostly women). The number of jobs in the middle salary range is shrinking, leaving fewer opportunities for women to improve their economic status.

Perhaps even more important, the organization and content of work are changing through the introduction of technology. Women are being disempowered, losing the ability to define and control their work. Despite previous hopes, experience has shown that women actually are losing jobs, skills, and income as a result of technology. Even where technology has added skills to some jobs, this has not been accompanied by higher job classifications and salaries.

Nurses, telephone operators, and office workers are among the workers whose jobs and attitudes to work are being altered. Technological approaches to work organization emphasize the quantitative aspects of performance, leaving little room for the qualitative considerations that give meaning to the work of many women.

The only way to ensure that labour force and workplace trends operate to women's benefit is for women to become involved in the development and design of technical systems that will control work in the future. Although training programs alone will not redress the problems faced by women in the paid labour force, effort must be put into developing training programs for women that lead to meaningful, well-paying mainstream jobs. Young women must be alerted to the realities of the work force and to their prospects in various jobs and occupations. Part-time, temporary, self-employed, and other "fringe" jobs must be integrated into benefits systems so that people who fill them are not marginalized by their low pay and lack of benefits. ■

Canadian Trade Policies

Resource Persons:

Ginette Dussault, *Institut de recherches appliquées sur le travail*
Maude Barlow, *Council of Canadians*

Women depend on a healthy economy for their economic well-being. To the extent that governments can influence the health of a nation's economy, they have a number of tools at their disposal, including fiscal, monetary, and trade policy. Decisions about how and when to use these tools are determined by a government's view of the appropriate roles for market forces and state control in economic policies.

In the past, Ginette Dussault explained, Canada's trade policies emphasized Canadianization, reduced dependence on the U.S. market, and diversification of trade links with other parts of the world. Those policies had nationalistic appeal but negative economic consequences, primarily because of our natural affinity for trade with the United States and the fact that the U.S. exchange rate was kept high, making our exports relatively cheap.

The centrepiece of Canada's current trade policies, the Free Trade Agreement, may make more sense in geo-economic terms, but it was reached behind closed doors. As a result, some interests may not have been properly represented, which in turn may account for some of the adverse effects being experienced now, for example with respect to the exchange rate.

Overall, the effect of removing tariffs may not be too harmful to women or the Canadian economy generally, but women have much more to fear from the next stage of the agreement, which involves the elimination of non-tariff barriers and the definition of subsidies. No one is monitoring these discussions, the consequences of which may be very destructive to women's economic well-being.

Nor are the immediate effects of the agreement on women being monitored, Maude Barlow pointed out, particularly since the National Action Committee on the Status of Women has had its funding cut. Barlow's broader concern, however, is the expanding influence of transnational corporations, which are growing at such a rate that by the turn of the century fewer than 200 multinationals will

control three-quarters of the world's goods. Transnationals are becoming sovereign economic units with enormous power to dictate conditions of work and standards of living, as well as social, environmental, and trade conditions in the countries where they operate.

In Canada, the growth of transnationals has been accompanied by three related policy developments — deregulation, privatization, and the Free Trade Agreement. These trends should be of particular concern to women because of their consequences for national income protection programs (pensions, unemployment insurance, family allowance) and shared-cost programs (health care, education, child care, social assistance). These programs employ a large proportion of female workers; women also use the programs to a greater extent than men do.

Democratic control can be exercised over these and other developments if we find them objectionable. Doing so, however, will require very careful definition of the issues, establishment of priorities, solidarity of like-minded groups, and development of strategy. ■

Alternative Economic Models

Resource Persons:

Françoise Richard, *Regroupement des femmes de la Côte-Nord*
Jean MacGillivray, *Co-op Atlantic*

One way for women to change their economic status is to take charge of their own employment and other economic needs; the resource persons at this workshop offered two examples of how women can do just that. Françoise Richard described the *Pignons sur rue* project, involving women in eight towns along the St. Lawrence River. These women on Quebec's north shore joined forces to

buy, build, or renovate a network of houses, including homes for battered women, women's centres, a feminist bookstore, and an Aboriginal women's centre. (The colloquial meaning of *Pignons sur rue* is "a roof of one's own".)

Motivated by the impoverishment of women in the region, the precariousness of funding for women's groups, and the need for permanent locations for women's services, the North Shore Women's Group applied to the regional socio-economic conference for a total of \$1.125 million in funding. (The conference brings

together economic actors from the public and private sectors for regular discussion of the social and economic priorities for the province and its regions; it also approves and funds socio-economic development projects.)

The strategy produced concrete results: the women were able not only to provide facilities for women's services but also to establish their credibility with financial institutions, participate actively in the debate about regional economic development, bring women's concerns to the table, improve the economic situation of

women by creating permanent jobs, and draw attention to the importance of women's social and economic contributions to the region. In addition, the women demonstrated the value of concerted action, gained experience in managing money and complex projects, and acquired the knowledge necessary to work successfully within the province's system for setting social and economic priorities.

Jean MacGillivray's message was equally positive. The co-operative movement stands for community control, offering members the opportunity to have a say in their economic future by participating in decisions about how their dollars are used. Co-ops can supply almost anything women need, including food, shelter, jobs, child care, and health services. Worker co-ops usually incorporate to meet workers' common needs, but they also achieve a much better distribution of wealth than traditional business models, provide more stable employment because they are rooted in the community, and offer meaningful work because they can afford to operate on a break-even basis.

Co-ops promote egalitarianism and self-reliance through their democratic organization and operating principles, and the movement is founded on principles of mutual support and encouragement; sharing information and advice is routine. The co-op way of doing business is attuned to the values traditionally of concern to women, including family, community, and social responsibility. In this sense they may be ideal vehicles for women to exercise control over their economic destiny and achieve economic self-sufficiency. ■

Sustainable Development

Resource Persons:

*Jean Arnold, New Brunswick
Environment and Development Group
Michelle Lamy, La Maison Verte*

This workshop offered a theoretical overview of sustainable development, along with a case study of the concept at work. The term has gained momentum since its use in *Our Common Future*, the report of the World Commission on Environment and Development (the Brundtland Commission). The Brundtland Commission defined sustainable development as new paths of economic and social progress that meet the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.

As Jean Arnold explained, however, the term may mean different things to different economic actors. For example, corporations and governments tend to emphasize the sustained economic growth component of the concept, while farmers and fisherpersons may see the objective as being to sustain their means of earning a living from a sustainable resource. Environmentalists and other concerned citizens stress the need to protect and enhance the planet's life support systems.

Nothing less than the fundamentals of the western economic model are at stake. At present, 20% of the world's population consumes 80% of the world's resources. The western model of economic development emphasizes growth, often at the expense of other social systems and the natural environment. Achieving sustainable development requires efforts to reduce the demands on the natural environment (through, for example, enforceable environmental standards, penalties for polluters, changing consumer demands, and the three Rs — reduce, re-use, recycle). But it also entails a willingness to consider the impact of western standards of living on the rest

of the world. For example, if western consumers demand bananas or coffee at a certain price, what does this mean for workers and the economies of the countries where these products are grown? Sustainable development thus requires individual, local, national, and international action.

Michelle Lamy related the experience of Association Parmi-Elles in pursuing the dual objectives of financial autonomy for women and sustainable development. The impetus for La Maison Verte arose from a desire to promote the independence and well-being of women by creating jobs in the northern Ontario town of Hearst (population: 6,200). Of particular concern were women who were disadvantaged in the job market by their low level of education, unilingualism, family situation and/or lack of work experience. The solution was a greenhouse and reforestation project for this town where forestry is the principal industry.

Financed with the help of the provincial ministry of natural resources, a federal job creation program, and 77 local investors, the project now provides work for 15 to 20 seasonal employees and 8 full-time staff and produces 4.2 million trees annually. Five years after the project began, Association Parmi-Elles was able to repurchase the outstanding shares from the initial investors. Parmi-Elles now has full ownership of La Maison Verte, has initiated a profit-sharing program for employees, and has plans to expand the operation, the number of employees, and the duration of seasonal employment. Responsibility for reforestation tends to be shared between the government and the forestry companies. Unfortunately, however, government funds for reforestation have dwindled in recent years. As a result, the objective of replanting two trees for every one cut is not being met in northern Ontario. ■

Day 2 — Morning Workshops

Building Coalitions

Resource Persons:

*Julie Anne Le Gras, Researcher/
organizer*

Esmeralda Thornhill, Lawyer

Building a coalition and operating within it is hard work, Julie Anne Le Gras stated, but as events leading up to and during the symposium had shown, coalitions are essential in some circumstances. Their purpose, as Esmeralda Thornhill explained, is empowerment, which is necessary to effect change.

Coalitions can be formed by similar groups — women's groups, community groups, service delivery groups — or diverse groups may join forces to tackle a single issue or goal. Depending on the purpose of the coalition, it may be necessary to involve political parties, unions, and other groups with different major priorities. The great diversity of vastly different member group agendas adds complexity to the task of working within a coalition. Each group must decide for itself whether and how to adjust its participation in light of the other groups participating.

Before joining a coalition, groups should determine what they expect to gain from membership and what they are prepared to contribute to ensure the success of the coalition. Groups must also consider what support they are prepared to provide (volunteers, spokespersons, financial support, etc.) and how that will affect their individual activities outside the coalition.

It is not necessary for every coalition member to agree about everything; initially, the common ground may be very limited. But it is essential that every group have an equal voice at the table. A participant commented, however, that equality is an ideal; groups forming coalitions often do so from a basis of inequality. Coalition



MP Svend Robinson (left), Glenda P. Simms, CACSW President (centre), and the Hon. Mary Collins (right) at reception for symposium participants hosted by Minister Collins.

members must therefore have the opportunity to explore differences of opinion; if necessary, groups must be allowed to explain why they cannot support a given position. Nor should groups be expected to compromise their ideals in order to join a coalition; a group might agree to stand with the coalition on certain issues or to provide other kinds of support even without being formally associated with the coalition.

Esmeralda Thornhill cautioned that coalitions are sometimes built at the expense of certain interests. In the case of women's groups, for example, racially identified women may be asked to repress their experiences or compromise their concerns as Blacks, Asians, or First Nations peoples, deferring to the experience that is implicitly accepted as the norm — that of White women. She argued that although women's priorities are not all identical, a commonality binds them and makes coalitions workable.

Thornhill further pointed out that coalitions naturally tend to be in constant evolution, with interests and



Tammy Irwin, Canadian Federation of University Women.

concerns shifting as issues unfold. Meaningful sharing of partnership space, open discussion, and negotiation of "working arrangements" must be part of this evolution to avoid the possibility that any one individual or group use financial or other clout to steer the coalition in a given direction. ■

Negotiating

Resource Persons:

Thérèse Thérour, *Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec*
Marcia Braundy, *National Network of Women in Trades and Technology*

Negotiation is the process by which two or more parties try to reach agreement using persuasion and pressure. Thérèse Thérour used a collective bargaining example to illustrate the elements of a negotiation:

Problem identification allows the parties to state their goals, identify areas of difference, and discover potential conflicts.

Power balance means each side knows that the other can exert pressure to push for its point of view; each side also has something to lose if the negotiation is unsuccessful.

Good faith means both sides bring credibility and clear positions to the bargaining table.

Labour negotiations also tend to follow a predictable series of steps:

Initial meetings are held to establish the agenda, timetable, and participants.

In the **active period** the parties establish strategies, learn each other's positions thoroughly, and identify

essential, strategic, and impossible demands.

An **information strategy** is essential for mobilizing the membership and (if necessary) public opinion.

Choosing **strategy and pressure tactics** wisely is a matter of gauging the mood of the membership and the public, the progress of the negotiation, and the susceptibility of the other side to various tactics.

Thérour offered the following advice for a successful negotiation: listen to each other, be open even to options you don't want; evaluate issues, settle the less controversial first and reduce discussion to essential points; aim for a win/win result; negotiate honourable retreats when necessary; and preserve a good working relationship, for example, by keeping the issues under wraps until both sides are satisfied.

Marcia Braundy drew on her experience as a member of the Labour Force Development Strategy, National Task Force on Apprenticeship, to show how she negotiated to have her organization's perspective incorporated into the task force report. Her advice:

Observe other participants to determine power relationships, common positions, and potential allies.

Identify your priorities — what you want from the process — as the basis of a negotiating agenda. Know when to concede and when to hold firm.

Demonstrate your knowledge of and commitment to all of the issues to build credibility and respect with the other parties; assume a professional demeanour.

Educate. Supply information, particularly if you think information available to other parties is dated or inaccurate. Draw on outside sources for information and support. You're an ambassador as much as a negotiator.

Don't make a threat you can't carry out, and use ultimatums sparingly to preserve their effectiveness.

Learn to accept criticism and use it constructively.

Develop skills such as assertiveness, constructive criticism, public speaking, and clear oral and written expression.

Don't take it personally. Your position is important, not whether you're liked or disliked. Remember you're dealing with positions more than personalities on the other side of the table.

Persevere. Setbacks are temporary. ■



CACSW member Lorraine Leduc



CACSW member Alice Brown



CACSW member Jacqueline Dulude

Reaching Young Women

Resource Persons:

Robyn Garner, Stop 86, YWCA

Annette Pypops, Student activist

Young women may be difficult to reach due to personal circumstances, life experiences, and little awareness about feminism and the achievements of the women's movement.

Robyn Garner works with young women whose physical and psychological safety is at risk: street kids fleeing abusive homes, women abused sexually or physically, women addicted to drugs or alcohol, and women who have turned to prostitution or stripping to survive. Stop 86 provides for their physical well-being, gives emotional support, and advocates on behalf of the women. The program is based on promoting awareness and tolerance and insists on co-operative living in an environment free of racism, homophobia, and violence.

The most serious problems facing clients include gaps in community health services (physical and psychological), insufficient substance abuse programs, and an inadequate and inflexible welfare system. In other words, health services are at their least adequate at the very time when their health is most at risk from poverty, homelessness, and stress. Barriers faced by women include lack of affordable housing, unaffordable or inaccessible child care, and racism at school and in the workplace.

If the women's movement wishes to help the young women of Stop 86 regain control of their lives, it must provide concrete support for the programs, services, and funding the women need.

Annette Pypops works primarily with women struggling to achieve financial independence. She believes that the women's movement must go where young people are to be found. The aim should be to sensitize, raise consciousness and inform, but also to

discover their needs and interests, as well as their expectations of women's groups.

Many young women decline to call themselves feminists, in part because they fear it will marginalize them and invite derogatory responses, and in part because they take for granted the gains achieved by the women's movement and are unaware of how discrimination can affect their lives.

The women's movement must therefore make concerted efforts to educate young people about the history of the feminist movement; to provide role models of women in non-traditional occupations, women in business, women in politics, and feminist women; to include young women in planning projects and events intended to reach a young audience; to design messages in a format suitable for the audience (such as videos and music); and to include young women in committees, advisory boards, conferences, and the like. ■

Lobbying

Resource Persons:

Charlotte Thibeault, Fédération des femmes du Québec

Gail Stacey-Moore, Quebec Native Women's Association

Each resource person offered a series of suggestions, based on her experience, about how to lobby effectively. Charlotte Thibeault looked at how to influence a government's position on an issue, while Gail Stacey-Moore talked about lobbying on legislation. As with any major project, lobbying involves several steps: setting realistic short-, medium-, and long-term goals; researching and documenting the case; identifying allies and opposition; analysing the total situation, the facts as they affect the case, and possible obstacles to making the case; organizing supporters to

present and advance the case; preparing for opposition; and reassessing the situation periodically.

Thibeault also offered an assessment of various lobbying techniques. Published letters to the editor and petitions with tens or hundreds of thousands of names can be effective. Seek meetings with senior public officials and with political aides, who control access to ministers. Make use of letter campaigns and personal contacts; enlist influential people for your cause. The news media can publicize events and educate the public if used skillfully. Opposition parties should be used with caution (they may be tomorrow's ministers). Legal challenges and confrontation techniques (demonstrations, sit-ins) can also be useful.

Gail Stacey-Moore outlined techniques for lobbying at each stage of proposed legislation. At first reading, review the bill for missing or incorrect elements and lobby for corrections.

At the committee stage (following second reading), lobby to be invited to the hearings and prepare a brief which discusses any amendments to the bill. The purpose of this stage is to prepare a report to Parliament.

The Senate must also review the bill, offering further lobbying opportunities.

Your lawyer's legal opinion must coincide with your political opinion (if not, get another lawyer).

Remind those in power of why they are there, of their duties and responsibility to the public.

Be strong, assertive, precise.

Participants also pointed to the need to lobby before a legislative measure even becomes a bill and to form coalitions with like-minded groups. Perhaps the best way to effect change, however, is to support sympathetic political candidates for nomination and election and to educate legislators to your issues. ■

Fundraising

Resource Persons:

Suzanne Bélanger, *Relais-femmes de Montréal*

Christie Jefferson, *Women's Legal Education and Action Fund (LEAF)*

Suzanne Bélanger reviewed some of the practical aspects of fundraising, while Christie Jefferson raised some of the ethical considerations that women's groups (and others) should take into account in making decisions about fundraising.

As government cutbacks take their toll, many groups are looking for ways to diversify their funding sources. Yet their chances of successful fundraising are only moderate; Suzanne Bélanger's first advice is therefore to consider very carefully whether this is what the group wants to do and whether everyone — staff, board members, and volunteers — is able to commit themselves to the project. Other steps in the process:

Analyse the group's strengths and weaknesses. Is the group publicly recognized? Does it have a good reputation and community support? Does it have a dynamic team? Assess fundraising in light of these realities, and plan with the group's time and resources in mind. Develop short-, medium-, and long-term strategies.

Seek advice from groups with common characteristics or whose approach has been effective.

Make fundraising an integral part of the group's activities — to avoid neglect or isolation from the group's overall objectives.

Look for sources of seed money to get a campaign started.

Evaluate. What worked? What might have worked if it had been approached differently? What should never be tried again?

Christie Jefferson agreed that groups need to diversify their funding sources and move away from reliance on a single source. At the same time, ethical considerations should enter

into every decision about fundraising. There may be no such thing as "clean money", but Jefferson gave examples of the kinds of issues groups should explore:

Is the price of your special event ticket more than most women (and most of your clients) could afford? Are such events balanced by a number of free and fun events?

Is your potential funder a polluter, an investor in South Africa, or a company with a poor record regarding pay equity, employment equity, or treatment of its female employees? (Churches, labour groups, and other organizations keep lists of such companies.)

Is direct mail environmentally responsible? Can you ensure that your mailing list goes only to like-minded groups and is not used to annoy your supporters?

Can you effectively package your group or cause to appeal for funds without misrepresenting who you are or what you stand for?

Can you preserve your integrity if you tailor your programs to fit potential funders' preferences or prejudices?

If you appoint effective fundraisers to the board of directors, how will you ensure that their presence does not result in inappropriate direction for the organization?

The resource persons assessed the various fundraising techniques and how to make them work:

Direct mail is sophisticated, costly, and competitive; it needs long-term commitment and money to get started. But it can be effective in building a base of support if it is well done and well targeted. Test the letter before sending thousands. Adopt a day (e.g., Earth Day) and use its symbolism for direct mail, as a focus for special events, and for raising public awareness.

Personal solicitation is effective because people prefer to give to people rather than causes. Canvassers must be well trained, and donors should be targeted on the basis of

what might persuade them to give and who should approach them.

Before adopting **membership recruitment** as a technique, be clear about the purpose; if it's only for fundraising, why not just ask for money? Membership is not generally a money maker, but it can be used to show the level of community support for your group (useful in lobbying).

Direct sales arrangements must be negotiated very carefully to ensure maximum profit to the group and protection of its interests.

Special events consume time and energy but increase visibility and can be quicker than direct mail in bringing in the dollars. Allow sufficient time for planning, keep a log, and do a post-mortem so that the event is easier to plan next time. Before adopting this approach, be confident of selling at least 50% to 75% of the tickets to existing supporters. Ask companies to donate goods and services (the less the event costs, the higher the tax receipt for ticket purchasers). Ask companies/individuals to purchase extra tickets for distribution to someone who can't afford one.

Obtaining funds from **foundations and businesses** requires not only research to prepare the application, but also resources to sustain the relationship once funds have been granted. Find out in advance what kinds of groups a company or foundation supports and look for connections that will make the relationship attractive (e.g., a regional tie-in). Approach corporate marketing departments; the benefit for them is publicity and new customers. Build into your budget proposal at least 20% for project administration and an amount for volunteers' time (call it "donated services").

Instead of competing for funds, join forces with like-minded groups for joint fundraising activities or brainstorming to discover new ways to raise funds. ■

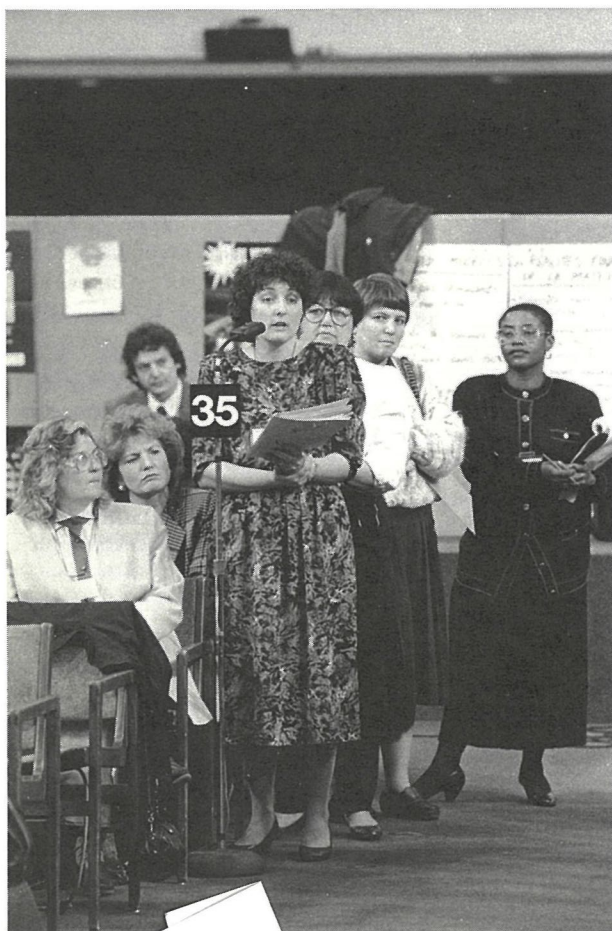
UN JUSTE ÉQUILIBRE

Été 1990

Bulletin du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme

ISSN 0830-1824

Compte rendu du colloque : La place des femmes dans l'économie les 12 et 13 mars 1990 à Ottawa



Conférences
Ateliers

Conseil
consultatif canadien
sur la situation de la femme



Canadian
Advisory Council
on the Status of Women

DANS CE NUMÉRO

NOMINATIONS AU CCCSF...

3

AVANT-PROPOS

4

EN BREF

4

DISCOURS-PROGRAMMES

Le travail des femmes, ça compte 5

Marilyn Waring

La grève des infirmières du Québec 6

Diane Lavallée

Initiatives fédérales visant la conjoncture économique 7

Mary Collins

La place des femmes dans l'économie 8

Glenda P. Simms

LISTE DES PERSONNES-RESSOURCES

9



Lynn Hamilton, Centre canadien contre le viol



Barbara Johnston, La voix des femmes

ATELIERS

La fiscalité 10

Les réalités pécuniaires de la maternité 11

Les femmes et la pauvreté 11

L'équité salariale 12

L'équité en matière d'emploi 13

Valoriser le travail non rémunéré des femmes 13

Perspectives de travail et d'emploi 14

Pratiques commerciales du Canada 15

Solutions de rechange aux modèles économiques actuels 15

Le développement durable 16

Comment former une coalition 17

La négociation 18

Comment atteindre les jeunes filles 19

Le lobbying 19

La collecte de fonds 20

Page couverture

À gauche : au microphone, Penny Coates, Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance.

À droite en haut : Glenda P. Simms, présidente, CCCSF (à gauche); Marilyn Waring, économiste (à droite).

À droite en bas : de gauche à droite, Barbara Martin, Association des femmes autochtones du Canada; Debra J. Lewis, Women's Research Centre; Judy Rebick, Réseau national d'équité en matière d'emploi.

Les photos sont de Photo Features Ltd.

Un juste équilibre est publié par le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme dans le but de donner aux Canadiennes et aux Canadiens les dernières nouvelles concernant le travail du Conseil, et de favoriser la discussion et le débat. Vos commentaires et vos suggestions sont les bienvenus. On peut obtenir sans frais d'autres exemplaires de ce bulletin.

Bureau national

110, rue O'Connor, 9^e étage
C.P. 1541, succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 5R5
(613) 992-4975

Bureau régional de l'Est

2021, avenue Union, pièce 875
Montréal (Québec) H3A 2S9
(514) 283-3123

Bureau régional de l'Ouest

220, 4^e avenue S.E., pièce 270
C.P. 1390, succursale M
Calgary (Alberta) T2P 2L6
(403) 292-6668

En 1973 était créé le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme (CCCSF), pour conseiller le gouvernement fédéral en matière de condition féminine et sensibiliser le public aux questions qui intéressent et préoccupent les femmes. La plupart des services offerts par le Conseil sont regroupés au bureau national à Ottawa. La présence régionale du Conseil est assurée par les bureaux des vice-présidentes à Montréal et à Calgary.

Nominations au CCCSF...

Glenda P. Simms a été nommée présidente du CCCSF en décembre 1989 pour une période de cinq ans.

Originaire de la Jamaïque, elle a émigré au Canada en 1966. Elle a fait ses études à l'Université de l'Alberta où elle a obtenu un baccalauréat et une maîtrise en éducation, ainsi qu'un doctorat en psychopédagogie. Récemment professeure agrégée à la Faculté d'éducation du Collège universitaire Nipissing à North Bay, en Ontario, elle y a collaboré au programme d'éducation des Autochtones. Elle a été auparavant superviseuse de l'éducation interculturelle et des relations raciales et ethniques auprès du conseil des écoles publiques de Regina, elle a dirigé le département de pédagogie du Saskatchewan Indian Federated College, affilié à l'Université de Regina, et a enseigné à l'Université de Lethbridge, dans le nord de l'Alberta, et en Jamaïque.

M^{me} Simms s'intéresse depuis longtemps aux questions touchant les femmes, les minorités et la communauté. Elle a siégé au conseil d'administration de la Société de logement de l'Ontario, à celui de l'Organisation Nationale des Femmes Immigrantes et des Femmes Appartenant à une Minorité Visible du Canada, et a été présidente du Congrès des femmes noires du Canada. Elle siège actuellement au Comité consultatif des femmes auprès du président du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi, au Comité consultatif national sur l'éducation du développement et est membre du comité de lecture de la *Revue des études indigènes*. Elle a abondamment écrit sur le racisme et le sexisme dans la société canadienne et travaille à la rédaction d'un livre sur le sujet.

Afin de raviver le féminisme au Canada dans les années 90, le Conseil, sous la direction de M^{me} Simms, mettra l'accent sur l'affirmation des femmes, surtout de celles dont la voix n'est pas entendue, et sur l'unification des groupes de femmes en quête d'égalité. ■



Glenda P. Simms



Sylvia Farrant



Ginette Busque

Sylvia Farrant a été nommée vice-présidente du CCCSF pour la région de l'Ouest en juin 1989, pour une période de trois ans.

M^{me} Farrant a obtenu un baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan en 1975.

Mariée et mère de deux jeunes enfants, elle a travaillé dans de nombreux domaines non traditionnels. Avant sa nomination, elle occupait un poste d'analyste des ressources humaines chargée d'élaborer des lignes directrices et de négocier des conventions collectives, dans le cadre duquel elle a conçu des programmes visant à aider les femmes à conjuguer leurs obligations familiales et professionnelles.

Elle a été présidente du Business and Professional Women's Club de Calgary et a œuvré dans de nombreux organismes de femmes.

Partisane de l'action politique des femmes, elle a agi comme conseillère auprès des candidates. Elle a mis sa voix au service d'importantes causes sociales et a été à l'origine de modifications aux lois de l'Alberta en vue d'améliorer les prestations de maternité.

Le bureau régional de l'Ouest, à Calgary, sert les groupes de femmes dans les quatre provinces de l'Ouest et les territoires. Il a pour tâche de porter les priorités des femmes à l'attention du gouvernement fédéral et des organismes compétents, et de sensibiliser le public à ces questions. ■

Ginette Busque a été nommée vice-présidente du CCCSF pour la région de l'Est en juin 1989, pour une période de trois ans.

Licenciée en droit de l'Université Laval, son expérience de travail rémunéré ou bénévole repose sur la défense des droits des femmes. Ex-présidente de la Fédération des femmes du Québec, elle a développé une expertise dans des dossiers à caractère juridique, social et économique. Elle a été coordonnatrice provinciale de Nouveau-Départ, un organisme qui offre un programme de réorientation aux femmes qui désirent retourner sur le marché du travail ou aux études après des années consacrées à la famille. Elle a été chercheuse principale pour un projet de reconnaissance des compétences acquises par les femmes dans le cadre du travail au foyer ou du bénévolat.

Le bureau régional de l'Est, à Montréal, sert la population des femmes du Québec et des provinces de l'Atlantique. À titre de vice-présidente de l'Est, M^{me} Busque s'est donné l'objectif d'intensifier les relations entre le bureau de Montréal du CCCSF et les groupes de femmes des provinces de cette région. Elle a un souci particulier de représenter le Conseil auprès des groupes de femmes francophones afin que leur situation et leurs besoins soient pris en considération. Elle vise également à intensifier les liens avec les représentantes des minorités raciales de sa région. ■

Avant-propos

Le Conseil tend vers un double objectif en résumant ici les débats de son colloque annuel : d'abord, en faciliter la transmission aux groupes représentés par les participantes et, ensuite, permettre à celles qui n'ont pu assister au colloque d'en prendre connaissance.

Ont participé aux débats, les représentantes de 65 groupes de femmes (parmi lesquels des groupes et organismes nationaux représentant des immigrantes, des femmes handicapées, des minorités raciales et ethniques, des lesbiennes et des femmes autochtones), les déléguées des conseils consultatifs provinciaux et territoriaux de la situation de la femme et des observatrices des trois grands partis politiques du Canada.

Le Conseil a présenté ce colloque « La place des femmes dans l'éco-

nomie » pour susciter un échange d'idées et d'analyses sur les moyens constructifs de provoquer le changement, pour faire le point sur les acquis et pour réfléchir sur l'avenir.

Au cours des deux jours qu'a duré le colloque, les participantes ont pu choisir parmi 15 ateliers consacrés à des thèmes aussi divers que la fiscalité et les solutions de rechange aux modèles économiques actuels. Elles trouveront dans le présent compte rendu un résumé des débats de ces ateliers ainsi que des quatre discours prononcés aux séances plénières.

Le colloque a aussi permis aux déléguées des groupes indépendants d'échanger de l'information, d'élaborer des plans d'action et d'exprimer leur opposition aux réductions que le gouvernement fédéral a imposées aux pro-

grammes visant les femmes et les Autochtones dans son budget dévoilé en février dernier. Le Conseil a favorisé l'échange d'information sur l'ampleur et la portée de ces réductions.

[Au moment d'aller sous presse, le Conseil est heureux d'apprendre que le gouvernement a rétabli pour un an 1,4 million de l'amputation de 1,6 million de dollars, de sorte que les centres pour femmes n'auront pas à fermer leurs portes. Pour la prochaine année, le gouvernement a accepté la formule de frais partagés à cinquante pour cent avec les provinces. Quant à la somme de 0,2 million de dollars retirée aux organismes voués à la recherche et à la publication, elle ne sera pas réinjectée.] ■

En bref

Le colloque consacré à l'économie a fait surgir de nombreuses questions touchant les femmes du Canada. Sur le plan économique, les femmes n'ont toujours pas atteint l'égalité et il reste de nombreux obstacles à surmonter. Encore aujourd'hui, le travail des femmes n'est ni bien compris, ni bien rétribué, et ce, même si elles ont toujours travaillé, au foyer et ailleurs. Les groupes en quête d'égalité doivent donc accorder une grande priorité au dossier économique. Les participantes ont été d'avis qu'atteindre l'égalité économique passera par des interventions multiples, mesurées au vécu et à l'expérience des femmes, plutôt que par une approche unique.

Certaines femmes et certains groupes devront poursuivre la voie classique du suivi et de l'analyse de toute la gamme des lois, mesures et services touchant les femmes, ainsi que du

lobbying. Cette démarche devra englober des secteurs comme le commerce, la fiscalité, l'emploi et la formation afin que les besoins des femmes soient compris et incorporés dans la planification, la prise de décisions et la mise en oeuvre.

D'autres devront suivre une voie moins traditionnelle, créant notamment de nouvelles alliances économiques et adoptant des modèles économiques originaux, afin de progresser vers l'égalité économique.

Les participantes se sont montrées de plus en plus sceptiques quant au bien-fondé des mesures actuellement employées pour redresser les déséquilibres en milieu de travail, notamment l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi. Même si elles ont été bien accueillies, ces mesures, force nous est de le constater, ne sont pas toujours pleinement effectives : les succès rem-

portés pour la femme « moyenne » ne sont pas nécessairement répercutés sur toutes les femmes. Des approches plus globales s'imposent donc pour profiter aux jeunes femmes, aux femmes dont les aptitudes au travail sont insuffisantes, aux femmes autochtones et aux membres d'une minorité raciale ou ethnique. Quant à la révolution technique, qui annonçait la libération des femmes, elle s'est plutôt soldée par une altération du contenu et de l'organisation de nombreux emplois qu'elles occupent.

En dernière analyse, les participantes au colloque estiment que toutes les femmes ont des intérêts dans l'économie, mais qu'il leur faudra se faire entendre et passer à l'action si elles veulent rentabiliser leur placement dans notre société. ■

Le travail des femmes, ça compte

Marilyn Waring, économiste

Qui travaille? Qui est productif sur le plan économique? Répondre à ces questions, c'est pénétrer dans l'analyse que fait Marilyn Waring des moyens par lesquels la production économique est maintenant mesurée, et ainsi des orientations sociales et économiques qui déterminent le partage des bénéfices entre les membres de la société.

La mesure de la production économique repose sur le Système de comptabilité nationale des Nations Unies, qui encadre le rassemblement des données sur l'économie de la plupart des États, notamment sur la production et la consommation des individus, des entreprises et des gouvernements.

Ces données orientent les grands principes publics et la répartition des ressources (et la mise au point de modèles économiques pour en prédire l'effet), les placements des entreprises et l'aide économique internationale.

Les définitions dont s'inspire le Système pour rassembler des données passent expressément sous silence le travail non rémunéré nécessaire à la mise sur pied et à l'entretien d'un ménage, à la procréation et au soin des enfants. Bref, le gros du travail de la majorité des femmes est occulté par le Système de comptabilité nationale.

Il ne tient donc pas du hasard que la plupart du travail qu'effectuent la plupart des êtres humains, la plupart du temps, ne soit pas comptabilisé. Or, sans ce travail, toute la production effectivement mesurée s'arrêterait. Comme l'explique M^{me} Waring, prise dans son ensemble, la consommation des ménages peut être considérée comme un placement productif dans la santé, l'éducation et la nutrition du capital humain des ménages. En fait, la production économique comprend toute la gamme de l'activité humaine servant à



Le travail non rémunéré est d'autant plus marginalisé qu'il n'est pas considéré comme économiquement productif, explique Marilyn Waring.

créer, avec des moyens réduits, les biens et les services aptes à satisfaire les besoins de l'être humain.

Pris collectivement, les ménages constituent le secteur de l'économie de marché le plus important. Ce travail non comptabilisé et donc invisible est la forme première de l'échange économique, d'autant plus qu'il est un indice beaucoup plus important de la condition humaine que toutes les autres activités moins traditionnelles.

Le fait que le travail non rémunéré des femmes soit caché influe grandement sur la place qu'elles occupent dans le programme social et économique des gouvernements. M^{me} Waring souligne que si les femmes sont invisibles du côté production de la société, elles le seront nécessairement du côté bénéfices. Comment les stratèges pourront-ils justifier l'adoption de programmes à l'appui du travail non rémunéré des femmes si aucune valeur économique n'y est rattachée?

Les valeurs exclues

M^{me} Waring ajoute que le Système de comptabilité nationale n'a pas des répercussions fâcheuses que sur les femmes. Des valeurs sociales comme un environnement sain et une population scolarisée et bien portante y sont occultées. Et si un environnement non contaminé ne compte pour rien dans le produit national brut d'un État, quelle

est alors la valeur des programmes adoptés pour le préserver?

Autrement dit, le Système de comptabilité nationale donne une valeur économique à une activité seulement lorsque les gens qui s'y adonnent, en l'occurrence surtout les hommes, ont un rapport avec le marché. Il accorde donc une valeur à la dotation en personnel pour un silo de fusées à tête nucléaire, au nettoyage d'une marée noire, au trafic de la drogue et à la pornographie; mais il n'accorde aucune valeur à la propreté de l'air et de l'eau, au travail non rémunéré d'une Africaine qui consacre sa journée à chercher de l'eau et de la nourriture, à cuisiner et à s'occuper des enfants, et au travail non rémunéré d'une Nord-Américaine dans sa maison, son jardin, sa communauté.

Selon le Système de comptabilité nationale, la « croissance » comprend toutes les transactions sur le marché (y compris pour les armes, les poisons et les polluants), ainsi que les activités illécites et clandestines, dont le trafic des drogues, l'exploitation pornographique des enfants et la corruption. En revanche, le Système ne mesure pas l'étendue de la pauvreté et de l'analphabétisme, la valeur de l'eau potable et des forêts vierges, la qualité de vie ou le bien-être de la population.

Que peuvent faire les femmes?

M^{me} Waring admet que la tâche de modifier la mesure actuelle de la production et du partage des bénéfices puisse sembler redoutable. Elle demande aux femmes de commencer par attribuer une valeur à leur travail, en l'appelant systématiquement « travail non rémunéré ». Par exemple, en répondant au questionnaire du recensement, la femme qui travaille hors du marché rémunéré peut définir son activité comme étant « la production et la reproduction des conditions nécessaires à la vie humaine », et comptabiliser ses heures. La femme qui travaille contre rémunération peut ajouter les heures qu'elle consacre au travail domestique et au bénévolat, tâches non rémunérées, quand on lui demande de dénombrer ses heures de travail hebdomadaire.

Mais plus fondamentalement encore, les femmes doivent élargir l'analyse de leur travail, promouvoir de nouvelles définitions de la productivité et de la valeur, affirmer que le travail non rémunéré est un travail productif et comprendre le pouvoir du langage sur les définitions et les attitudes, ainsi que sur la visibilité de l'apport des femmes à la production. Tant et aussi longtemps que l'activité des femmes ne sera pas jugée prioritaire par les stratèges, la qualité de vie de la plupart des habitants de la planète ne s'améliorera pas.

M^{me} Waring ajoute, pour illustrer ses propos, que selon la définition donnée aux soins de santé, jusqu'au tiers de la main-d'œuvre de ce secteur (des femmes pour la plupart) est non rémunérée; songeons à celles qui soignent les personnes âgées de la famille, qui offrent bénévolement des services d'information en kiosque et qui enseignent à leurs enfants les principes de la nutrition et de la sécurité. Où sont les crédits et les programmes à l'appui de ce travail non rémunéré?

Parallèlement, les données sur la production agricole sont en grande partie incomplètes car elles ne tiennent pas compte du travail des femmes et des enfants, pourtant essentiel à la capacité de production d'une exploitation agricole.

Les femmes universitaires et membres d'organismes non gouvernementaux peuvent réviser le contenu des cours d'économie, modifier leur façon de définir et de mesurer leurs activités et encourager leurs organismes à promouvoir de nouvelles attitudes et méthodes.

En dernière analyse, les choses auxquelles la plupart des femmes accordent la plus grande valeur ne s'achètent pas sur le marché. Marilyn Waring propose d'étendre sa nouvelle définition de la valeur à la macro-économie. Selon le système actuellement en vigueur à l'échelle mondiale, tuer produit une valeur sur le marché. Le modèle que propose M^{me} Waring prise d'abord l'amour de la vie et l'amour de la planète. ■

La grève des infirmières du Québec

Diane Lavallée

Présidente de la Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec

La reconnaissance de la profession d'infirmière à sa juste valeur, voilà quel était le principal objectif de la grève des infirmières du Québec en 1989. Le pouvoir social et économique des femmes en était l'enjeu. Diane Lavallée évoque les diverses étapes de cette grève et ses conséquences et nous fait part des leçons que peuvent en tirer les femmes quant aux stratégies qui les investiront du pouvoir économique.

La structure interne de la Fédération repose sur l'information, la consultation et la participation. Composée de 40 000 membres, la Fédération est représentée par un Conseil fédéral regroupant 600 délégué-e-s. Il appartient au Conseil fédéral de négocier pour les membres, d'adopter le projet de convention collective après consultation des membres et de recommander l'acceptation ou le rejet de l'entente de principe.

La Fédération est née en 1987, de la fusion de trois fédérations indépendantes d'infirmières. Le conflit de 1989 a éclaté au moment où la Fédération tentait de mener à bon port la négociation de la première convention collective.

La grève

Une première entente de principe est acceptée par 65 % des membres du Conseil fédéral et rejetée par les membres qui, un mois plus tard, présentent à la Fédération un mandat de grève. Ce mandat est présenté en dépit des restrictions de la Loi 160 qui prévoit que les services essentiels doivent être maintenus en période de grève et donc rend tout à fait symbolique l'exercice du droit de grève dans de nombreux segments du secteur public. Le 5 septembre, la grève est déclenchée.

L'État-employeur allègue l'illégalité de la grève pour refuser de revenir à la table de négociation. Après une semaine de grève, au cours de laquelle la



Diane Lavallée conclut de son analyse de la grève que c'est par le pouvoir économique que les femmes réussiront à surmonter l'inégalité.

population maintient son appui aux infirmières, le gouvernement propose de faire intervenir un Conseil de médiation. Le Conseil fédéral propose à son tour de suspendre la grève pour une période de 36 heures afin de reprendre les pourparlers à la table de négociation. Enfin, à minuit le 12 septembre, deux semaines avant les élections provinciales, une nouvelle entente de principe est conclue. Elle sera entérinée à 85 % par les membres de la Fédération.

La Fédération parvient à ses fins en dépit des premiers obstacles auxquels elle doit faire face :

- la nécessité de créer des liens de solidarité internes;
- la stratégie de l'État-employeur: « diviser pour conquérir »;
- des négociations complexes et des communications difficiles.

Selon M^{me} Lavallée, plusieurs facteurs ont joué en faveur de la Fédération, entre autres :

« ... la vulnérabilité possible d'un gouvernement en période pré-électorale, un certain mécontentement de la population face aux politiques gouvernementales en matière de santé et de services sociaux, une pénurie croissante d'infirmières générant de nombreux problèmes, des déclarations publiques d'intervenants patronaux désireux de

régler rapidement le dossier des infirmières, une population sensible à nos revendications ... »

À la table de négociation, la tactique visait à régler avec diligence toutes les clauses les moins litigieuses, à éviter des blocages inutiles et à cerner le plus rapidement possible les points de rupture.

Grâce à une stratégie d'ouverture auprès des médias, la population était bien informée et sensibilisée aux revendications des infirmières.

Analyse des résultats

La victoire des infirmières comporte plusieurs gains liés aux problèmes dénoncés traditionnellement par les femmes, entre autres, la ghettoïsation des emplois où les fonctions exercées par les femmes sont peu valorisées et sous payées, la prolifération des postes à temps partiel, le manque d'autonomie dans le travail et la précarité d'emploi.

Somme toute, la Fédération a mené la négociation et la grève de façon exceptionnelle. En exerçant un rapport de solidarité et de force, les infirmières ont brisé le « pattern » de soumission. Elles ont refusé de courber l'échine devant les mesures répressives de la Loi 160 et n'ont pas donné prise à la colère et au mépris de l'État-employeur. Elles sont restées solidaires en dépit des sévères sanctions infligées par le gouvernement après la grève, notamment la perte d'un an d'ancienneté par jour de grève.

Les femmes atteindront le pouvoir économique et social dans la mesure où elles ne tomberont pas dans les pièges que sous-tend l'exercice du pouvoir. Dans les contextes économique et politique actuels, le pouvoir est souvent acquis au détriment des valeurs sociales qui favorisent la réussite collective plutôt que la réussite individuelle. Les femmes se doivent de revendiquer un pouvoir économique qui ne perpétue pas les inégalités socio-économiques. La place des femmes dans l'économie devrait plutôt permettre de changer des modèles et d'instaurer les bases d'une société plus juste et plus égalitaire. ■

Initiatives fédérales visant la conjoncture économique

*L'honorable Mary Collins
Ministre responsable de la Condition féminine*

Le thème du colloque évoque la gamme des difficultés auxquelles ont à faire face les femmes d'aujourd'hui et les statistiques sur leur participation accrue à la population active rémunérée sont trompeuses. La majorité des femmes sont encore coincées dans les secteurs de la vente, des services et du secrétariat, et celles qui occupent un emploi à temps plein gagnent 35 sous par dollar de moins que les hommes. Pourtant, depuis 1980, les femmes contribuent à la croissance du taux d'emploi au Canada dans une proportion supérieure à 73 %.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi, adoptée en 1986, représente un pas dans la bonne direction, mais elle ne résout pas toute la question; 90 % de la population active rémunérée est en effet protégée par les lois provinciales du travail. Les mesures législatives peuvent s'attaquer à certains symptômes sociaux mais sont moins aptes à en extirper les causes profondes, entre autres les attitudes invétérées et la résistance au changement. C'est pourtant grâce à un changement dans les attitudes sociales que les femmes bénéficient maintenant de meilleures chances d'emploi. Mais même si de grands progrès ont été réalisés pour éliminer les formes les plus flagrantes de discrimination à l'égard des femmes, la discrimination systémique existe toujours dans les structures et les principes qui régissent la société. Par exemple, pour atteindre l'équité dans l'emploi et dans l'économie en général, les femmes doivent avoir un accès égal aux programmes d'éducation et de formation. C'est là un des objectifs d'un comité intermi-



L'hon. Mary Collins estime qu'il faut mettre en place des programmes permettant de concilier le travail rémunéré et les responsabilités familiales.

nistériel chargé des dossiers de la condition féminine et du travail.

Le travail non rémunéré

La contribution des femmes à l'économie dépasse de loin les statistiques qui leur accordent une représentation de 44 % dans la population rémunérée. Leur travail non rémunéré, par ailleurs, comprend les soins à la famille, l'entretien du foyer, les travaux de la ferme, la contribution à l'entreprise familiale et le bénévolat, auquel elles consacrent leur temps et leurs talents. Certes, l'intégration du travail (rémunéré et non rémunéré) aux responsabilités familiales constitue l'un des principaux objectifs économiques et sociaux des années 90.

Le dossier a pris de l'ampleur avec le déclin du nombre de familles biparentales à revenu unique et le vieillissement de la population. (Ce sont surtout les femmes qui, outre leurs responsabilités professionnelles, prodiguent les soins aux personnes âgées et aux enfants de la famille.)

Le dossier progressera dans la mesure où les employeurs comprendront qu'il est à leur avantage de résoudre les conflits entre les responsabilités professionnelles et familiales qui, selon le Conference Board of Canada, comptent pour au moins 25 % du taux d'absentéisme de leur personnel.

Nous devons également démontrer que les mesures et les programmes

visant à harmoniser les responsabilités professionnelles et familiales relèvent autant de la dignité humaine et de la qualité de vie que de la productivité et des gains des entreprises.

Autant les gouvernements que le patronat et les syndicats, les groupes de femmes et d'autres organismes non gouvernementaux sont touchés par cette question. Les initiatives du gouvernement fédéral en la matière comprennent les congés de maternité et parentaux en vertu des dispositions du *Code canadien du travail*, les propositions visant à majorer les prestations de maternité et parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage* et le Programme d'autonomie des aîné-e-s. À ses propres employées, le gouvernement fédéral accorde des prestations de maternité qui s'ajoutent à celles du régime d'assurance-chômage, des congés pour responsabilités familiales, des horaires flexibles et des emplois partagés.

Au chapitre des services de garde, outre une meilleure aide fiscale consentie aux jeunes familles et la création d'une caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants, le gouvernement veille à équilibrer les frais de garderie admissibles par les provinces en vertu du Régime d'assistance publique du Canada. M^{me} Collins affirme que le gouvernement fédéral entend tenir sa promesse de mettre sur pied un programme de services de garde avant la fin de son mandat.

Collaboration entre les intervenants

Par leur complexité et leur étroite liaison, les questions qui préoccupent les femmes exigent un travail de collaboration afin de faire surgir les idées qui mèneront à la planification et à l'action. Les gouvernements à eux seuls ne peuvent élaborer les principes directeurs, et une action unilatérale ne peut donner lieu à des solutions créatives et pragmatiques. Les gouvernements ne doivent pas viser à satisfaire tous les besoins exprimés, mais plutôt veiller à ce que ces besoins figurent au programme dans tous les secteurs de l'économie. ■

La place des femmes dans l'économie

*Glenda P. Simms,
Présidente, Conseil consultatif
canadien sur la situation de la femme*

Dans son discours de clôture, Glenda Simms explique que le colloque est à la fois source de découragement et d'optimisme. De découragement parce que les thèmes de nombreux ateliers sont parmi ceux qui reviennent sans cesse.

Quand pourrons-nous cesser de parler de la pauvreté des femmes? Quand pourrons-nous parler de la maternité sans être obligées de souligner les difficultés qui guettent les futures mères? Pendant combien de temps encore faudra-t-il insister pour que le travail des femmes soit rémunéré à sa juste valeur et pour que plus de femmes occupent des emplois non traditionnels?

Quant à l'optimisme, il tient à ce que les femmes discutent maintenant de fiscalité et de politique commerciale, de solutions de rechange aux modèles économiques actuels et de développement international, tous des dossiers qui touchent directement leur vie. Les questions économiques sont des questions de femmes et les questions de femmes sont par définition économiques. Ce que les femmes ont à dire sur ces questions est donc essentiel et peut tout changer; il y a des moyens pour se faire entendre, comprendre et respecter.

Le temps est venu pour les femmes de prendre le pouvoir et de l'employer à faire évoluer la société. Le féminisme est un mouvement venu à maturité, qui doit maintenant passer outre aux analyses qui se limitent aux différences entre les sexes et tenter d'améliorer le sort de toutes les personnes défavorisées. Il faudra puiser notre force à même notre diversité, contracter de nouvelles alliances et veiller à ce que les voix jusqu'ici silencieuses se fassent entendre.

Au cœur de cette prise de pouvoir se trouve la notion de valeur, qui englobe



Selon M^{me} Simms, le temps est venu pour les femmes de s'approprier le pouvoir et de travailler ensemble pour le progrès économique et social.

la valeur que les femmes s'attribuent, à elles et à leurs expériences diverses, ainsi que la valeur de leur travail, telle qu'elles-mêmes l'apprécient.

La prochaine étape consistera à transmuter en évolution institutionnelle et sociale la notion qu'ont les femmes de la valeur. Ainsi, le travail des femmes comptera davantage aux yeux de tous les membres de la société et aidera à modifier les attitudes face à ce qui devrait être jugé important. Mais il faudra d'abord redonner au mot « féminisme » son sens mélioratif et insuffler un nouvel élan au mouvement féministe.

Pour ce faire, les groupes de femmes doivent attirer dans leurs rangs les jeunes filles et faire en sorte que le féminisme s'insère dans leur vie. Les jeunes femmes qui ne se disent pas féministes en raison des connotations négatives qu'a prises ce mot doivent savoir que sans le travail des féministes, leur sort serait bien différent aujourd'hui. Elles doivent comprendre que si elles ne luttent pas en tant que féministes contre la discrimination sous toutes ses formes, leurs filles et leurs petites-filles auront à mener les mêmes batailles que nous menons aujourd'hui. Les groupes de femmes doivent à tout prix intéresser les jeunes

en leur donnant un rôle important à jouer dans le mouvement.

Mais il ne s'agit là que d'une étape. Le féminisme est une force humanitaire, qui peut offrir justice et équité à toutes les personnes opprimées, que ce soit en raison de leur sexe, de leur race ou d'autres facteurs. Mais c'est petit à petit que le féminisme humanitaire rayonnera. Parce que le sexisme, le racisme et les autres maux de notre société, notamment l'âgisme, l'hom-

phobie et la discrimination fondée sur la classe sociale, se manifestent quotidiennement, il faudra les combattre quotidiennement. Leur banalité ne doit pas en occulter les méfaits.

M^{me} Simms a, pour conclure, révélé son objectif pour les cinq prochaines années à la présidence du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme : mettre au jour les besoins et les préoccupations de toutes les femmes du Canada en créant un dialogue

avec les femmes en quête d'égalité de partout au pays, quelle que soit leur condition, et veiller à ce que le pouvoir de ces femmes serve à promouvoir la justice et l'équité pour tous les êtres humains. Le but du colloque aura été atteint si les participantes retournent chez elles enrichies d'idées nouvelles, d'énergie et d'un nouvel espoir face aux possibilités de faire évoluer la société, de s'octroyer le pouvoir et d'apprendre à bien l'employer. ■

Liste des personnes-ressources

- Pat Armstrong**, Professor, Department of Sociology, York University, 4700 Keele Street, North York, Ontario M3J 1P3 (416) 736-5015 ext. 7987
- Jean Arnold**, Coordinator, N.B. Environment and Development Group, R.R. 2, Glassville, New Brunswick E0J 1L0 (506) 375-6550
- Maude Barlow**, Chairperson, Council of Canadians, 525C Bay Street, Ottawa, Ontario K1R 6B4 (613) 233-2773
- Suzanne Bélanger**, Présidente, Relais-femmes de Montréal, Bureau 810, 1265, rue Berri, Montréal (Québec) H2L 4X4 (514) 844-4509
- Louise Boivin**, Conseillère syndicale, Comité de la condition féminine de la CSN, 1601, rue de Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5 (514) 598-2388
- Marcia Braundy**, Executive Director, National Network of Women in Trades and Technology, R.R. 1, Winlaw, B.C. V0G 2J0 (604) 226-7624
- Ginette Dussault**, Économiste, Institut de recherches appliquées sur le travail, Bureau 900, 1259, rue Berri, Montréal (Québec) H2L 4C7 (514) 845-4477
- Robyn Garner**, Co-ordinator, Stop 86, Shelter for Young Women in Crisis, 86 Madison Avenue, Toronto, Ontario M5R 2S4 (416) 922-3271
- Christie Jefferson**, Executive Director, Women's Legal Education and Action Fund (LEAF), Suite 403, 489 College Street, Toronto, Ontario M6G 1A5 (416) 963-9654
- Corinne Jetté**, Conférencière, Faculté de génie et d'informatique, Université Concordia, H-907, 1455, boul. de Maisonneuve ouest, Montréal (Québec) H3G 1M8 (514) 848-3693
- Brigitte Kitchen**, Professor, Department of Social Work, York University, 2 Windley Avenue, Toronto, Ontario M6C 1N2 (416) 736-5226
- Ginette Lafleur**, Chercheure, 433, rue Saint-Georges, Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 1X8 (506) 388-5012
- Michelle Lamy**, Directrice générale, La Maison Verte, C.P. 1868, Hearst (Ontario) P0L 1N0 (705) 362-7040
- Julie Anne Le Gras**, Researcher/Organizer, 10737 Seventy-First Avenue, Edmonton, Alberta T6E 0X5 (403) 438-8069
- Debra J. Lewis**, Research Associate, Women's Research Centre, Suite 101, 2245 West Broadway, Vancouver, B.C. V6K 2E4 (604) 734-0485
- Jean MacGillivray**, President, Co-op Atlantic, 12 Xavier Drive, Antigonish, Nova Scotia B2G 1G6 (902) 863-2795
- Maureen Maloney**, Professor, Faculty of Law, University of Victoria, P.O. Box 2400, Victoria, B.C. V8W 3H7 (604) 721-8166
- Christine Marion**, Présidente, AFÉAS, 5999, rue de Marseille, Montréal (Québec) H1N 1K6 (514) 251-1636
- Heather Menzies**, Writer, 82 Promenade Ave., Nepean, Ontario K2E 5X8 (613) 224-6275
- Lise Poulin Simon**, Professeure, Faculté des Sciences sociales, Université Laval, Sainte-Foy (Québec) G1K 7P4 (418) 656-3519
- Annette Pypops**, Étudiante militante, App. 3, 28, rue Saint-Louis, Hull (Québec) J9A 1H9 (613) 771-6392
- Judy Rebeck**, Steering Committee, National Employment Equity Network, c/o Canadian Hearing Society, 271 Spadina Road, Toronto, Ontario M5R 2V3 (416) 964-9595
- Françoise Richard**, Membre, Regroupement des femmes de la Côte-Nord, 680, route 138, Ragueneau (Québec) G0H 1S0 (418) 589-8612 (bureau) (418) 567-4571 (domicile)
- Ruth Rose**, Professeure, Département des Sciences économiques, UQAM, C.P. 8888, succ. A, Montréal (Québec) H3C 3P8 (514) 987-8376
- Céline Signori**, Directrice générale, Fédération des associations de familles monoparentales du Québec, Bureau 2320, 890, boul. René-Lévesque est, Montréal (Québec) H2L 2L4 (514) 288-5224
- Gail Stacey-Moore**, Vice-présidente, Association des femmes autochtones du Québec, App. 5, 0350, rue Bergevin, LaSalle (Québec) H8R 3M3 (514) 363-4733
- Thérèse Thérault**, Conseillère à la négociation, F.I.I.Q., 1425, boul. René-Lévesque ouest, Montréal (Québec) H3G 1T7 (800) 363-6541
- Charlotte Thibeault**, Secrétaire, Fédération des femmes du Québec, Bureau 820, 1265, rue Berri, Montréal (Québec) H2L 4X4 (514) 844-7049
- Esmeralda Thornhill**, Avocate, C.P. 211, succ. NDG, Montréal (Québec) H4A 3P5 (514) 873-5146
- Carolann Wright**, Community activist, 49 Hiawatha Road, Toronto, Ontario M4L 4X7 (416) 924-1491

ATELIERS DU COLLOQUE

Première journée — ateliers de la matinée



Les personnes-ressources Ruth Rose (à gauche) et Maureen Maloney (à droite), en bout de table, discutent du régime fiscal canadien avec les participantes.

La fiscalité

Personnes-ressources :

Maureen Maloney, Université de Victoria

Ruth Rose, Université du Québec à Montréal

Le régime fiscal du Canada, qu'il s'agisse de l'impôt sur le revenu ou de la taxe proposée sur les biens et services (TPS), est discriminatoire envers les personnes à faible revenu, qui comptent dans leurs rangs un nombre démesuré de femmes et d'enfants.

Maureen Maloney explique que le régime fiscal est régressif parce qu'il préfère la déduction au crédit de dépenses comme les pensions alimentaires, les frais de garde d'enfants et les cotisations aux REÉR. Les déductions sont plus avantageuses pour les contribuables mieux nantis. Parallèlement, les montants limites des cotisations aux REÉR et l'exemption pour gains en capital favorisent les contribuables qui peuvent se permettre de tels placements.

De plus, le régime fiscal est incertain quant à l'importance accordée à la famille et aux enfants. En effet, le crédit d'impôt de personne mariée suppose un lien de dépendance entre conjoints et n'attache aucune valeur au travail domestique de la femme. Selon M^{me} Maloney, si l'on doit accorder au ménage un crédit d'impôt parce que l'un des conjoints ne travaille pas contre rémunération, alors on devrait le verser directement à ce conjoint.

Quant aux frais de garde d'enfants, ils sont jugés comme des choix personnels de consommation plutôt que comme des dépenses socialement importantes qui aident à réduire la pauvreté et à permettre un meilleur partage du revenu.

M^{me} Maloney soulève d'autres injustices fiscales. Par exemple, les allocations indemnitaires versées par un homme divorcé sont déductibles de son revenu, alors qu'elles sont imposables pour la femme qui les reçoit. Fiscalement parlant, un couple divorcé est donc favorisé par rapport à un couple marié; néanmoins, l'avantage n'est

accordé qu'à la personne qui verse l'allocation, habituellement l'homme.

La TPS proposée ajoute à ces injustices car les contribuables à faible revenu sont lésés d'au moins deux façons. D'abord, la TPS est régressive; son taux est le même quel que soit le revenu, et le crédit est trop faible pour en neutraliser les effets. Ensuite, la TPS accélérera l'inflation sans créer d'emplois, une conjoncture qui défavorise toujours davantage les gagne-petit, c'est-à-dire surtout les femmes.

Ruth Rose confirme que la TPS est une taxe régressive et ajoute qu'il est possible de trouver d'autres sources de recettes pour remplacer la taxe fédérale de vente actuelle. Par exemple, on pourrait taxer les gains en capital sur un pied d'égalité avec les salaires et supprimer les déductions pour les frais de représentation ou les intérêts versés dans le cas de placements non productifs comme des fusions, des placements étrangers ou la spéculation foncière. On pourrait exiger de l'intérêt sur les quelque 40 milliards de dollars d'impôts reportés, taxer les successions et d'autres formes de patrimoine, et rétablir des taux d'imposition plus élevés pour les entreprises et les particuliers à haut revenu.

Les participantes ont conclu de ces deux exposés que la voix des femmes est étouffée dans le débat sur la réforme fiscale. Les femmes risquent donc de porter une part démesurée du fardeau fiscal, tout en subissant le plus gros de l'impact des réductions des services gouvernementaux. Pour se faire entendre, les femmes devront non seulement faire front commun, mais aussi créer des alliances avec tous les groupes qui préconisent eux aussi un régime fiscal plus équitable. ■

Les réalités pécuniaires de la maternité

Personnes-ressources :

Brigitte Kitchen, Université York
Céline Signori, Fédération des associations de familles monoparentales du Québec

La parentalité demeure un obstacle important à l'autonomie pécuniaire de la plupart des femmes, qu'elles choisissent de demeurer au foyer avec leurs enfants ou qu'elles veuillent ou doivent concilier maternité et travail rémunéré. Les participantes ont réfléchi sur le rapport qui existe entre l'état de femme, celui de mère (avec ou sans conjoint) et la pauvreté.

Brigitte Kitchen compare la situation des parents nord-américains à celle des parents de certains pays du nord de l'Europe, où le droit de la famille favorise davantage les enfants, assurant surtout leur bien-être pécuniaire. Dans ces pays, il est normal que la femme réintègre le marché du travail après un congé de maternité. Les lois prévoient la conciliation des rôles de mère et de travailleuse; et les programmes d'appui tendent à être offerts aux parents plutôt qu'uniquement aux mères.

En Amérique du Nord, en revanche, les femmes qui demeurent au foyer pour élever leurs enfants en font les frais, économiquement et socialement, quand les enfants sont petits et plus tard, en cas de divorce. Une femme qui veut allier maternité et travail rémunéré ne trouve aucun appui sur le marché du travail. Bref, la société continue d'imputer aux femmes la charge des enfants et du travail domestique, mais n'accorde aucune valeur économique à cette charge et laisse intacts les obstacles qui se dressent au bien-être pécuniaire des mères.

Ces réalités deviennent d'autant plus brutales en cas de rupture, explique Céline Signori. La femme qui n'a pas travaillé contre rémunération pendant son mariage est tenue, sitôt le divorce, de parvenir à l'autonomie

pécuniaire. Tout en ayant la plupart du temps la garde de ses enfants, elle doit donc prendre un emploi. Mais ses possibilités sont grandement limitées par de nombreux facteurs, dont la nature des emplois destinés aux femmes et leur taux de rémunération, la pénurie de garderies abordables et accessibles et l'insuffisance ou la non-exécution des ordonnances d'entretien des enfants. Quant à l'assistance sociale, elle ne va pas sans une pléthore de troubles de santé et de difficultés sociales : le fait que la pauvreté et ses conséquences se perpétuent d'une génération à l'autre n'en est qu'une illustration.

Élever des enfants n'est pas un choix de consommation personnel, mais bien un apport important à l'en-

semble de la société. Le Canada, par ses programmes publics, ne semble pas priser la famille et les enfants, ni juger bon d'incorporer les besoins des familles et des enfants dans les principes et les pratiques en milieu de travail.

Tant que la valeur économique du travail ménager sera niée, le travail rémunéré des femmes sera sous-évalué. Les participantes ne s'entendent toutefois pas sur la question du salaire pour les femmes au foyer ou sur des questions connexes, comme la pension pour les femmes au foyer. Elles ont toutes apprécié toutefois la proposition que le travail de garde d'enfants, que ce soit en garderie ou ailleurs, soit déclaré non imposable. ■

Les femmes et la pauvreté

Personnes-ressources :

Carolann Wright, militante communautaire
Ginette Lafleur, chercheuse

La pauvreté fait des ravages immédiats sur ses victimes, mais ses effets sont également pernicieux à long terme : elle est cyclique, elle se perpétue d'une génération à l'autre et elle ronge le droit des femmes à une pleine participation à la société.

Carolann Wright soulève la complexité des questions entourant la pauvreté. S'y entremêlent des facteurs physiques, comme l'accès au logement, à un régime alimentaire équilibré et à des conditions de vie adéquates; des facteurs personnels, dont les stéréotypes et l'étiquetage associés à la pauvreté; et enfin des programmes publics, comme les garderies, l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi.

La pauvreté est un cycle de dépendance, de stigmatisation sociale et de choix limités. Plutôt que d'essayer de traiter les résultats de la pauvreté, il nous faudrait, en tant que société, offrir aux femmes le soutien dont elles ont besoin pour améliorer leur sort. Il porterait aussi de modifier l'attitude des jeunes femmes pour leur éviter de

somber dans le cercle vicieux de la pauvreté.

Au Canada, les femmes et les enfants constituent une part démesurée des économiquement faibles. Selon la recherche menée par Ginette Lafleur pour le Nouveau-Brunswick, la pauvreté frappe fort chez les femmes des régions rurales, particulièrement chez les femmes francophones. Elle est liée à l'isolement, à l'analphabétisme, à l'absence de garderies, au grand nombre d'emplois à temps partiel offerts aux femmes, au caractère saisonnier du travail des femmes rurales, à l'inégalité salariale et au taux de chômage plus marqué chez les femmes. Les participantes soulèvent également l'étendue de la pauvreté chez les Autochtones.

Des participantes s'inquiètent de ce que la lutte contre la pauvreté soit contrée par une recrudescence d'attitudes qui nuisent aux efforts des femmes pour se sortir de la pauvreté : la pauvreté est considérée comme le problème des pauvres et la victime est blâmée pour son sort. Aussi faut-il résister à ces attitudes et les faire évoluer. Les femmes ne sont pas pauvres parce qu'elles ont fait de mauvais choix; leurs choix sont plutôt grandement limités parce qu'elles sont pauvres.

La pauvreté musèle les femmes. Les compressions budgétaires récemment imposées aux programmes pour les femmes et les Autochtones sapent directement les moyens par lesquels les gens marginalisés pouvaient se faire entendre dans leur milieu. Il est temps de briser l'isolement qu'impose la pauvreté, d'unir les femmes à la base pour

qu'ensemble elles améliorent leur sort, de créer des alliances dans tout le pays afin de conjurer les attaques qui assaillent les groupes isolés ou vulnérables et de s'opposer aux mesures et aux lois qui portent atteinte aux intérêts des femmes sur le plan économique ou qui sont des obstacles à leur mieux-être pécuniaire. ■

L'équité salariale

Personnes-ressources :

Debra J. Lewis, Women's Research Centre

Louise Boivin, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Le cœur de la question n'est pas l'équité salariale, explique Debra Lewis, mais plutôt l'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes. L'équité salariale n'est qu'un moyen employé pour combler cet écart et, à ce titre, elle doit être jugée selon sa capacité d'assurer aux femmes plus d'argent pour le travail qu'elles effectuent.

Dans cette optique, l'équité salariale n'a pas remporté un franc succès, assure M^{me} Lewis, d'autant plus qu'elle a servi d'arme contre les femmes qui préconisent des moyens plus efficaces de combler l'écart salarial. Il faut juger du bien-fondé de l'équité salariale, et de

tout autre moyen, en se posant plusieurs questions, dont les suivantes :

Est-elle effective? Ce sont les syndiquées qui profiteront probablement le plus des lois d'équité salariale; or les syndicats excluent beaucoup de femmes (généralement les moins bien rémunérées au départ) et, de toute façon, les augmentations seront dans bien des cas infimes.

Est-elle applicable? Plus ou moins, l'application de l'équité salariale étant un processus très long et complexe.

Est-elle simple? Non. Les formules d'évaluation des emplois sont compliquées et tout le processus relève donc des spécialistes.

Permet-elle la mobilisation des femmes? À court terme, oui, parce que le dossier est populaire. Mais à plus long terme, la longueur et la complexité du processus pourraient faire échec à

l'organisation des femmes sur cette question.

Se prête-t-elle à un suivi? Non, parce que les données sont entre les mains des spécialistes et que ses répercussions pourraient ne pas se faire sentir avant plusieurs années. De plus, comme l'équité salariale ne prétend pas combler l'écart salarial, on ne peut la juger dans cette optique.

Est-elle garantie? Non. Aucun mécanisme n'est en place pour empêcher un recul.

Compromet-elle l'avenir? Oui. Puisque les gouvernements et les employeurs présentent l'équité salariale comme solution à la discrimination salariale, ils considéreront que le problème est réglé.

Louise Boivin passe en revue l'expérience du Québec en matière d'équité salariale. Dans cette province, le programme est basé sur les plaintes, contrairement aux programmes inspirés de lois qu'a évalués M^{me} Lewis. Or les deux types de programmes ont en commun qu'ils entraînent des processus longs, complexes et techniques, et sont en conséquence sous-utilisés.

M^{me} Boivin soulève d'autres difficultés inhérentes au programme mis en œuvre au Québec, notamment que le fardeau de la preuve repose entièrement sur la plaignante, celle-ci devant prouver que l'employeur fait explicitement une distinction entre femmes et hommes. Ce fardeau est d'autant plus lourd quand une catégorie d'emplois est dominée par les femmes ou par les hommes et quand des emplois comparables n'existent pas au sein d'un organisme, comme dans le secteur de la santé et des services sociaux. De plus, les techniques d'évaluation et de comparaison ne sont pas à l'abri de préjugés à l'égard du sexe, de la race, de la classe, et autres.

M^{mes} Lewis et Boivin insistent sur la nécessité de songer à l'objectif visé plutôt qu'au processus employé. Le temps et les ressources consacrés aux programmes d'équité salariale ne devraient pas distraire de la nécessité de trouver des solutions plus efficaces. ■



Les personnes-ressources Debra J. Lewis (à gauche) et Louise Boivin (à droite) à l'atelier sur l'équité salariale.

L'équité en matière d'emploi

Personnes-ressources :

Corinne Jetté, Université Concordia
Judy Rebick, Réseau national d'équité en matière d'emploi

Les deux personnes-ressources soulignent que le climat politique et fiscal n'est pas propice à des programmes comme l'équité en matière d'emploi. La restructuration de l'économie commence, pour sa part, à se faire sentir : la hausse du nombre d'emplois tertiaires à temps partiel n'offrant aucun avantage et aucune sécurité d'emploi vient en effet miner les objectifs d'équité. Néanmoins, selon un récent sondage, l'opinion publique demeure favorable à une représentation obligatoire des personnes handicapées et des membres des minorités raciales.

Corinne Jetté explique que la situation avance à pas de tortue depuis la publication, en 1984, des 127 recommandations de la commission Abella sur l'équité en matière d'emploi. Peu de ces recommandations ont été adoptées et la discrimination persiste dans

les pratiques d'embauche, en dépit d'acquis juridiques importants comme la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1986) et la *Loi sur le multiculturalisme* (1988). Le tableau est encore plus sombre pour les femmes autochtones, dont le taux d'emploi est le plus faible de tous les groupes composant la société canadienne.

Judy Rebick souligne la nécessité de réviser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'y apporter les améliorations suivantes : seuils d'embauche obligatoires; suppression des obstacles empêchant l'emploi des groupes désignés ou l'intégration en milieu de travail des personnes engagées en vertu des programmes d'équité en matière d'emploi; création d'un fonds à partir d'une cotisation obligatoire des employeurs pour la formation des groupes désignés; formation obligatoire (afin que les membres des groupes désignés qui ont les qualités requises ou les aptitudes pour les acquérir soient engagés); établissement d'un mécanisme de surveillance plus étroit afin que les cadres moyens et supérieurs soient tenus d'atteindre les objectifs fixés.

M^{me} Rebick exhorte toutes les féministes à défendre la cause des femmes

doublement défavorisées en raison d'un handicap physique ou de l'appartenance à une minorité raciale, à combattre les inégalités dans leurs propres milieux de travail, à encourager les membres de groupes défavorisés à se lancer à la quête de l'équité et enfin à créer des alliances en vue de l'examen de la loi en 1991.

M^{me} Jetté souligne quant à elle que les employeurs, les gestionnaires, les jeunes et le grand public doivent être renseignés sur la nécessité de la loi et sur son contenu; bref, il faut mieux faire connaître les programmes d'équité en matière d'emploi. Mais l'égalité en milieu de travail ne s'arrête pas à la loi sur l'équité en matière d'emploi; il y a également l'autre aspect de la question, l'équité salariale. Il faut donner aux jeunes filles la formation dont elles ont besoin pour rivaliser de compétence sur le marché du travail. Les obstacles à l'emploi, comme l'insuffisance de garderies et de programmes de formation, doivent être supprimés et les mesures touchant le marché du travail et la famille doivent viser à alléger la double tâche des femmes. ■

Ateliers de l'après-midi

Valoriser le travail non rémunéré des femmes

Personnes ressources :

Pat Armstrong, Université York
Christine Marion, Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFÉAS)

Selon quels critères notre société devrait-elle valoriser le travail des femmes et quelles en seraient les conséquences? Les femmes peuvent-elles se permettre de promouvoir leur travail au foyer sans risquer de s'emprisonner dans ce rôle traditionnel? Quels sont

les liens entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré et comment y adapter les grands principes publics? En insistant sur la rémunération, ne risque-t-on pas simplement de perpétuer le mythe voulant que seul le travail rémunéré soit digne de valeur?

Il existe deux formes de travail non rémunéré : le bénévolat (66 % des bénévoles sont des femmes) et le travail au foyer (soins aux enfants et à d'autres membres de la famille, entretien de la maison). Aux yeux de la société, souligne Christine Marion, le salaire correspond à la plus haute récompense qui soit; pourtant, le gros du travail des femmes n'est ni rémunéré ni même visible dans l'économie. En dépit de son

apport à la société et à la survie du travail rémunéré, le travail au foyer n'est même pas inclus dans les statistiques de la production nationale. Des participantes font remarquer que si le travail non rémunéré est si peu considéré, ce n'est pas à cause de sa valeur intrinsèque ou de son absence de valeur, mais bien parce qu'il est accompli par les femmes.

Pat Armstrong soulève certains mythes entourant le travail non rémunéré. La sous-estimation du travail non rémunéré des femmes n'est pas fortuite et elle n'est pas imputable au mouvement féministe. Ce sont les structures économiques qui sont responsables de l'invisibilité du travail des femmes et

le fait qu'il ne soit pas rémunéré relève des principes de l'État. Contrairement au mythe, peu de femmes ont un choix quant au genre de travail qu'elles effectuent, rémunéré ou non. À peu près toutes les femmes sont salariées à un moment ou l'autre de leur vie. Il est temps aussi qu'on abandonne le mythe, dans l'élaboration des principes directeurs de notre société, voulant que toute femme finisse toujours par trouver un homme qui gagnera suffisamment d'argent pour la prendre en charge sa vie durant.

On tente souvent de justifier l'absence de mesures à cet égard en alléguant que le travail des femmes au foyer est une affaire privée. Pourtant, il existe

bien des lois et des principes sur les services de garde, l'avortement, l'éducation et sur d'autres dossiers considérés déjà ou encore aujourd'hui comme privés.

Des participantes ont suggéré des moyens de valoriser concrètement le travail des femmes au foyer : un salaire, une pension, des congés de travail pour permettre le bénévolat, le partage des biens de famille (pas seulement au moment d'un divorce), la reconnaissance de l'apport du travail non rémunéré des femmes, l'inclusion du travail non rémunéré dans le produit national brut et dans les statistiques économiques. ■



Marcelle Dolment, Réseau d'action et d'information pour les femmes.

Perspectives de travail et d'emploi

Personnes-ressources :

Lise Poulin Simon, Université Laval
Heather Menzies, auteure

Lise Poulin Simon se penche sur les changements dans la population active rémunérée et les emplois occupés par les femmes; Heather Menzies, pour sa part, traite des changements dans l'organisation et la nature de l'emploi rémunéré. Dans les deux cas, les nouvelles tendances soulèvent de sérieuses inquiétudes pour les femmes.

La participation au marché du travail des femmes âgées de 15 à 55 ans continue d'augmenter. On constate par ailleurs que, en dépit d'une croissance économique, la moyenne du taux de chômage a augmenté au cours des trois dernières décennies, le phénomène étant légèrement plus marqué pour les femmes que pour les hommes.

Le taux d'emploi a augmenté surtout dans le secteur des services, maintenant polarisé entre les services traditionnels à prédominance féminine (services aux consommateurs, incluant la vente au détail, les services personnels, l'alimentation et le logement) et les services à prédominance masculine tels que le transport, l'assurance, la finance et les affaires. Dans les secteurs à prédominance féminine, les emplois sont

moins rémunérateurs et moins spécialisés, peu sont syndiqués, un plus grand nombre sont à temps partiel et les chances d'avancement sont limitées. Or, jusqu'à 30 % des emplois du secteur des services (et 50 % des emplois créés entre 1981 et 1986) font partie de cette catégorie appelée à devenir une source d'expansion économique.

Le même phénomène se retrouve au chapitre des salaires. D'une part, on constate une augmentation d'emplois lucratifs (occupés majoritairement par des hommes) et, d'autre part, une augmentation d'emplois à faible revenu (occupés majoritairement par des femmes). Quant aux postes à salaire moyen, leur nombre est à la baisse, réduisant ainsi les chances d'avancement professionnel et économique des femmes.

Mais plus important encore, les transformations technologiques dans l'organisation et la nature du travail enlèvent aux femmes leurs possibilités de définir et de régler leurs tâches. L'expérience démontre en effet que loin de favoriser l'avancement des femmes, la technologie leur a ravi leurs emplois, leurs compétences et leurs revenus. Qui plus est, les emplois exigeant une main-d'œuvre spécialisée n'ont pas été

reclassifiés et majorés en fonction des nouvelles compétences requises.

Les infirmières, les téléphonistes et les employées de bureau figurent au nombre des salariées dont les fonctions et les attitudes au travail ont été modifiées par la technologie. L'organisation technologique du travail met en valeur l'aspect quantitatif plutôt que qualitatif, enlevant ainsi à de nombreuses femmes l'élément même qui donnait un sens à leur travail.

La seule façon pour les femmes d'agir sur les tendances actuelles et futures du travail rémunéré est de participer à la conception et à l'élaboration technologiques du travail. Bien que les programmes de formation ne soient pas une panacée, il faut pousser pour obtenir des programmes qui donnent aux femmes accès à des postes intéressants, courants et lucratifs. Les jeunes femmes doivent se tenir au fait des réalités du marché du travail et des diverses perspectives d'emploi. Le travail à temps partiel, le travail autonome, le travail temporaire et autres emplois « complémentaires » doivent être intégrés aux régimes de prestations afin que les personnes qui s'y adonnent ne soient pas marginalisées par leur faible revenu et leur exclusion des régimes donnant droit aux avantages sociaux. ■

Pratiques commerciales du Canada

Personnes-ressources :

Ginette Dussault, Institut de recherches appliquées sur le travail
Maude Barlow, Conseil des Canadiens

Le bien-être pécuniaire des femmes est tributaire de la conjoncture économique du pays. Les gouvernements peuvent exercer une certaine influence sur l'économie nationale, entre autres en prenant des mesures fiscales, monétaires et commerciales. Quand et comment intervenir dépend de l'équilibre souhaité entre les forces du marché et de l'État dans l'économie.

Ginette Dussault explique que la pratique commerciale canadienne était autrefois empreinte de nationalisme, c'est-à-dire qu'elle visait à réduire la dépendance du Canada vis-à-vis des États-Unis et à diversifier ses rapports commerciaux avec les autres pays du monde. Bien qu'elle ait soulevé le patriotisme du peuple canadien, cette pratique ne s'est pas révélée heureuse pour l'économie, essentiellement en raison du naturel de notre rapport économique avec les États-Unis et de la valeur élevée du dollar américain, qui favorisait les exportations vers nos voisins du sud.

Aujourd'hui, le pivot de notre pratique commerciale est l'accord de libre-échange. L'accord est sans doute plus sensé dans une optique géo-économique, mais il a été négocié à huis clos, ce qui veut dire que les intérêts de certains groupes ont pu être laissés pour compte. Le secret qui entoure l'accord pourrait être la cause de certains de ses contre coups, dont le taux de change actuel.

Dans l'ensemble, la suppression des tarifs douaniers ne sera sans doute pas catastrophique pour les femmes et l'économie du pays en général. Or c'est la prochaine étape de l'accord qui a de quoi inquiéter les femmes, c'est-à-dire la suppression des barrières non tarifaires et la définition des subventions. Aucun contrôle n'est fait de la négociation sur ces questions pourtant d'importance capitale pour le bien-être pécuniaire des femmes.

Maude Barlow souligne qu'aucune donnée n'est compilée non plus sur les conséquences immédiates pour les femmes de l'accord de libre-échange, ce qui est d'autant plus vrai depuis que l'on a sabré dans le budget du Comité canadien d'action sur le statut de la femme. M^{me} Barlow s'inquiète davantage, toutefois, de l'influence croissante des grandes sociétés internationales, qui est telle que d'ici l'an 2000 moins

de deux cents sociétés se partageront les trois quarts des biens du monde. Peu à peu, les transnationales deviennent des entités économiques autonomes, avec le pouvoir de dicter les conditions de travail et de vie, ainsi que la situation sociale, environnementale et commerciale dans les pays où elles font affaire.

L'essor des sociétés internationales s'est accompagné, au Canada, de trois pratiques connexes : la déréglementation, la privatisation et l'accord de libre-échange. Ces pratiques touchent particulièrement les femmes en raison de leurs effets sur les programmes nationaux de protection du revenu (les régimes de retraite, l'assurance-chômage, l'allocation familiale) et sur les programmes à frais partagés (soins de santé, éducation, garde d'enfants, assistance sociale). Les femmes dépendent de ces programmes plus que les hommes, tant pour les emplois qu'ils créent que pour l'appui qu'ils offrent.

M^{me} Barlow rappelle que toutes ces pratiques sont sujettes à l'exercice démocratique. Si nous décidons de les rejeter, il faudra au départ bien définir les questions importantes, établir nos priorités, faire preuve de solidarité avec les groupes alliés et mettre au point des plans d'action. ■

Solutions de rechange aux modèles économiques actuels

Personnes-ressources :

Françoise Richard, Regroupement des femmes de la Côte-Nord
Jean MacGillivray, Co-op Atlantic

Les femmes peuvent améliorer leur sort de maintes façons, notamment en créant leurs propres emplois et en répondant elles-mêmes à leurs besoins économiques. Deux exemples d'initiatives du genre sont donnés par les personnes-ressources de l'atelier. Françoise Richard décrit le programme *Pignons sur rue*, qui a rallié des femmes de huit villes de la côte nord du Saint-Laurent. Ensemble, ces femmes

ont acheté, construit ou rénové les locaux qui logeaient des refuges pour femmes battues, des centres de femmes, une librairie féministe et un centre de femmes autochtones.

La paupérisation des femmes de la région, la précarité du financement des groupes de femmes et le besoin de locaux permanents pour les services offerts aux femmes, voilà ce qui a incité le Regroupement des femmes de la Côte-Nord à demander un financement de 1,125 million de dollars au sommet socio-économique régional. (Ce sommet réunit périodiquement des représentantes et représentants du milieu

économique public et privé pour discuter des priorités socio-économiques de la province et de ses régions et accorder des fonds aux programmes de développement socio-économique approuvés.)

L'initiative *Pignons sur rue* a donné beaucoup de résultats concrets, outre bien sûr le toit que les femmes ont ainsi pu donner à leurs services. Elle a permis en effet aux femmes de se bâtir une crédibilité auprès des établissements financiers, de participer au débat sur le développement économique dans leur région, de faire connaître leurs revendications, d'améliorer le sort des

femmes en créant des emplois permanents et de sensibiliser le réseau socio-économique officiel à l'importance de l'apport des femmes dans la région.

Les femmes ont pu souligner la valeur de l'action concertée, tout en apprenant à gérer de grandes sommes d'argent, à coordonner des projets complexes et à naviguer dans le réseau provincial d'établissement des priorités sociales et économiques.

Le message que transmet Jean MacGillivray au sujet des coopératives est tout aussi encourageant. Elle explique que le mouvement coopératif engendre la prise de décisions à la base; en déterminant ensemble comment dépenser leur argent, les membres exercent une certaine influence sur leur avenir économique. Les coopératives peuvent fournir aux femmes presque tout ce dont elles ont besoin, y compris la nourriture, le logement, l'emploi, les garderies et les services de santé. Bien que d'ordinaire, les coopératives de travailleuses et travailleurs soient créées d'abord pour répondre aux besoins communs de leurs membres, elles assurent un meilleur partage des profits que les structures habituelles, elles créent des emplois plus stables parce qu'elles sont enracinées dans la communauté et elles offrent du travail plus intéressant parce qu'elles peuvent se contenter de rentrer dans leurs frais.

Grâce à leur structure et à leurs principes d'exploitation démocratiques, les coopératives favorisent l'égalité et l'autonomie. Fondé sur l'appui et l'encouragement réciproque, le mouvement privilégie le partage de l'information et les conseils. Il se rapproche donc beaucoup des valeurs traditionnelles des femmes, soit la famille, la collectivité et la responsabilité sociale. Les coopératives ne seraient-elles pas le moyen idéal pour les femmes de prendre en main leur destin économique et d'atteindre l'autonomie pécuniaire? ■

Le développement durable

Personnes-ressources :

Jean Arnold, *New Brunswick*

Environment and Development Group

Michelle Lamy, *La Maison Verte*

Cet atelier a appris aux participantes ce qu'est le développement durable en théorie et comment on peut l'appliquer en pratique. L'expression a cours depuis qu'elle a été employée dans la version initiale du rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement (la Commission Brundtland), intitulé *Notre avenir à tous*. En voici la définition : progrès économique et social qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.

L'expression prend toutefois des significations différentes selon les intérêts en cause, explique Jean Arnold. Pour les entreprises et les gouvernements, par exemple, elle signifie d'ordinaire le maintien de la croissance économique; pour les personnes vivant de pêche et d'agriculture, elle pourrait impliquer plutôt le maintien de leur gagne-pain. Les environnementalistes et d'autres personnes intéressées, pour leur part, insistent sur la nécessité de protéger et d'améliorer les systèmes favorisant la survie de la planète.

Dans une optique de développement durable, l'essence même du modèle économique occidental est à repenser. Aujourd'hui, 20 % de la population du monde consomme 80 % de ses ressources. Le modèle occidental de développement économique prise la croissance, souvent au détriment des sociétés et de l'environnement. Pour atteindre le développement durable, il faut être moins exigeant envers l'environnement, par exemple en adoptant des normes environnementales exécutoires, en punissant les pollueurs, en modifiant nos habitudes de consommation et en appliquant la loi des trois R — réduction, réemploi, recyclage. Mais il faut également songer aux répercussions de notre niveau de vie en Occident sur le

reste du monde. Par exemple, si les consommatrices et les consommateurs des pays industrialisés exigent des bananes ou du café à un certain prix, quel en sera l'effet sur la main-d'œuvre et l'économie des pays producteurs? Le développement durable ne peut aller sans une concertation individuelle, locale, nationale et internationale.

Michelle Lamy raconte l'initiative prise par l'Association Parmi-Elles, qui allie les objectifs d'autonomie financière pour les femmes et de développement durable. Afin de promouvoir l'autonomie et le mieux-être des femmes de Hearst, petite ville forestière de 6 200 personnes dans le nord de l'Ontario, l'Association a fondé La Maison Verte, pépinière et entreprise de reboisement. Les femmes défavorisées sur le marché du travail par manque de scolarité, unilinguisme, situation familiale ou manque d'expérience pratique étaient particulièrement visées par cette mesure de création d'emplois.

Grâce à l'appui financier du ministère des Richesses naturelles de l'Ontario, à un programme fédéral de création d'emploi et à 77 investisseurs de la région, La Maison Verte emploie de 15 à 20 travailleuses saisonnières et huit employées permanentes et produit 4,2 millions d'arbres par année. Après cinq années d'exploitation, l'Association Parmi-Elles a pu racheter les actions que détenaient encore les investisseurs initiaux. Elle est maintenant seule propriétaire de La Maison Verte et a lancé un programme de participation aux bénéfices pour ses employées. Elle compte étendre son activité, accroître sa main-d'œuvre et prolonger la période de travail de ses employées saisonnières. La responsabilité du reboisement est de plus en plus partagée entre le gouvernement et l'industrie forestière. Malheureusement, les compressions budgétaires des dernières années ne favorisent pas l'objectif initial du programme de reboisement de la province, qui était de planter deux arbres pour chaque arbre abattu. ■

Deuxième journée — ateliers de la matinée

Comment former une coalition

Personnes-ressources :

Julie Anne Le Gras, chargée de recherche et coordonnatrice
Esmeralda Thornhill, avocate

Julie Anne Le Gras avoue que former une coalition et y œuvrer n'est pas chose facile. Pourtant, dans certaines circonstances, comme le démontrent les événements entourant le colloque, les coalitions sont essentielles. Elles visent, explique Esmeralda Thornhill, à donner l'impulsion nécessaire à une cause — élément indispensable pour obtenir des changements.

Les coalitions peuvent prendre forme entre groupes de même nature : groupes de femmes, groupes communautaires, groupes d'entraide. Parfois, des groupes différents concertent leurs forces en vue d'obtenir gain de cause sur un dossier particulier. Selon l'objectif visé, il peut être nécessaire de faire appel à des partis politiques, à des syndicats ou à d'autres groupes dont les priorités diffèrent, ce qui risque de rendre la coalition complexe. Cela dit, il revient à chaque groupe de décider s'il est capable de s'adapter à la participation des autres et comment il entend y arriver.

Avant de s'engager dans une coalition et pour en assurer le succès, les groupes doivent préciser leur degré de participation et leurs attentes par rapport à leur adhésion. Ils doivent également prévoir quelle forme d'aide ils sont prêts à fournir (bénévolat, animation de rencontres, contribution financière, etc.) et dans quelle mesure ils pourront poursuivre leur activité habituelle.

L'unanimité n'est pas indispensable sur tous les points; d'ailleurs, au départ, le terrain d'entente peut s'avérer très limité. Ce qui importe, c'est que chaque groupe ait une chance égale de se faire entendre. Une participante fait



Le député Svend Robinson (à gauche), la présidente du CCCSF Glenda P. Simms (au centre) et l'honorable Mary Collins (à droite) à la réception offerte par cette dernière aux participantes du colloque.

toutefois remarquer que la question de l'égalité est idéaliste et que les coalitions sont souvent formées précisément pour des motifs d'inégalité. Il doit donc être loisible aux groupes de sonder les différentes opinions et au besoin de justifier leur désaccord sur certaines positions. Un organisme ne doit pas non plus être tenu de compromettre son idéologie pour être accepté au sein d'une coalition. En effet, un groupe particulier peut bien appuyer certaines positions prises par une coalition et collaborer avec elle sans même en faire officiellement partie.

Esmeralda Thornhill explique que les coalitions sont parfois formées aux dépens de certains intérêts. Dans le cas des groupes de femmes, par exemple, des femmes identifiées à une race peuvent être appelées à réprimer leurs expériences ou à taire leurs préoccupations en tant que Noires, Asiatiques ou membres des Premières nations, au profit de ce qui est implicitement accepté comme la norme — celle de la femme blanche. M^{me} Thornhill soutient que même si les priorités des femmes ne sont pas toutes les mêmes, elles sont néanmoins toutes liées par un dénominateur commun qui rend les coalitions réalisables.



Tammy Irwin, Fédération canadienne des femmes diplômées des universités.

M^{me} Thornhill fait ensuite remarquer que les coalitions évoluent constamment au rythme des sujets d'intérêt et des préoccupations. Cette évolution doit se faire dans un partenariat équitable, la discussion ouverte et la négociation de « terrains d'entente » afin d'éviter qu'une personne ou un groupe se réclame de son poids (financier ou autre) pour influencer l'orientation de la coalition. ■

La négociation

Personnes-ressources :

Thérèse Théroux, Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec
Marcia Braundy, Réseau national des femmes dans les métiers et les technologies

La négociation est le processus par lequel deux ou plusieurs parties tentent de s'entendre en employant persuasion et pression. Thérèse Théroux énonce les éléments de la négociation en prenant comme exemple une négociation collective :

La mise au point permet aux parties de formuler leurs objectifs, de déterminer les points de désaccord et de découvrir les conflits en puissance.

La balance du pouvoir signifie que chaque partie est consciente des pressions que peut exercer l'autre pour faire avancer son point de vue et sait qu'elle sera perdante si la négociation échoue.

La bonne foi suppose que chaque partie amène crédibilité et clarté à la négociation.

La négociation collective se conforme habituellement à un processus bien arrêté :

Les réunions initiales servent à déterminer l'ordre du jour et l'échéance, ainsi qu'à choisir les participant-e-s.

Les réunions de fond permettent aux parties de préparer leur stratégie,

de se familiariser avec la position de l'autre et de déterminer quelles exigences sont essentielles, stratégiques ou impossibles.

Le processus d'information est indispensable pour mobiliser les membres et, au besoin, l'opinion publique.

Le choix des stratégies et des moyens de pression est important; il faut bien saisir l'opinion des membres et du public, comprendre le déroulement de la négociation et jauger la vulnérabilité de l'autre partie face à diverses tactiques.

M^{me} Théroux explique que pour réussir une négociation, il faut : bien s'écouter et ne pas rejeter d'emblée les options indésirables; évaluer les divers points, régler les plus simples d'abord et amener la discussion aux points essentiels; viser un résultat où les deux parties seront gagnantes; négocier des retraites honorables au besoin; maintenir une bonne relation avec l'autre partie, par exemple en gardant les points sous couvert jusqu'à ce qu'ils soient réglés.

Marcia Braundy raconte son expérience à titre de participante à la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre du Groupe de travail sur la formation par apprentissage pour montrer comment elle a pu incorporer, à force de négociation, le point de vue de son organisme dans le rapport du Groupe. Ses conseils sont les suivants :

Observer les autres participant-e-s pour déterminer les rapports de force, les positions communes, les allié-e-s possibles.

Fonder son programme de négociation sur ses priorités, c'est-à-dire sur ce que l'on veut tirer du processus. Savoir quand céder et quand tenir bon.

Laisser voir ses connaissances et son engagement afin de bâtir sa crédibilité et acquérir le respect des autres; toujours faire montre de professionnalisme.

Informers. Fournir aux autres des renseignements, surtout si leurs données sont datées ou erronées. Puiser ses renseignements et son appui à des sources extérieures. Vous êtes ambassadrice aussi bien que négociatrice.

Éviter de faire des menaces en l'air et n'user d'ultimatums qu'avec circonspection pour en préserver l'effet.

Apprendre à accepter la critique et à en faire bon usage.

Acquérir des aptitudes comme l'assurance, la critique constructive, l'art oratoire et la clarté d'expression orale et écrite.

Ne pas se sentir personnellement visée. C'est votre position qui importe, pas votre cote de popularité. Ne pas oublier que, de part et d'autre, ce sont des positions qui sont en jeu, pas des personnalités.

Persévérer. Les contretemps ne sont que des contretemps. ■



Lorraine Leduc, membre du CCCSF



Alice Brown, membre du CCCSF



Jacqueline Dulude, membre du CCCSF

Comment atteindre les jeunes filles

Personnes-ressources :

Robyn Garner, Stop 86, YWCA

Annette Pypops, étudiante militante

Il n'est pas toujours facile d'atteindre les jeunes filles, soit en raison de leur situation particulière, de leur expérience de vie ou de leur méconnaissance du féminisme et de ses réalisations.

Robyn Garner œuvre auprès de jeunes filles dont la sécurité physique et psychologique est menacée : celles qui fuient leur foyer parce qu'elles y sont maltraitées et aboutissent dans la rue, celles qui ont été physiquement ou sexuellement agressées par un parent, qui s'adonnent aux drogues ou à l'alcool ou qui se tournent vers la prostitution ou le strip-tease pour survivre financièrement. Stop 86 voit au bien-être physique de ces jeunes filles, leur offre un appui moral et parle en leur nom. Le programme porte sur la sensibilisation et la tolérance et insiste sur un mi-

lieu à l'abri du racisme, de l'homophobie et de la violence.

Les plus graves problèmes auxquels doivent faire face les clientes de Stop 86 sont les lacunes dans les services communautaires de santé (tant physique que mentale), l'insuffisance de programmes à l'intention des toxicomanes ainsi qu'un régime d'assistance sociale inadéquat et trop rigide. C'est au moment où leur santé est le plus sérieusement menacée par la pauvreté, l'itinérance et le stress que les jeunes filles sont le moins bien servies par les services de santé. Les jeunes femmes peuvent difficilement améliorer leur situation en raison de la pénurie de logements abordables, des services de garde inaccessibles ou trop coûteux et du racisme à l'école et en milieu de travail.

Pour aider les jeunes clientes de Stop 86 à reprendre leur vie en main, le mouvement des femmes doit appuyer concrètement les programmes, les services et le financement.

Annette Pypops œuvre principalement avec des femmes en quête d'autonomie financière. Elle estime qu'il faut

atteindre les jeunes filles dans les lieux qu'elles fréquentent. Les groupes de femmes doivent viser à les sensibiliser et à les informer mais aussi à découvrir leurs besoins, leurs sujets d'intérêt et leurs attentes par rapport à ces groupes.

Nombre de jeunes filles refusent de se dire féministes, d'une part parce qu'elles craignent d'être marginalisées et dénigrées, d'autre part parce qu'elles tiennent pour acquis les progrès réalisés par le mouvement féministe et n'ont aucune idée des conséquences que la discrimination peut avoir sur leur vie.

Les groupes de femmes doivent s'employer à instruire les jeunes filles sur l'évolution du féminisme, à leur fournir des modèles nouveaux de femmes dans des emplois non traditionnels, de femmes d'affaires, de femmes politiques et de féministes, à les inclure dans la planification de projets et d'événements visant une clientèle jeune, à concevoir des messages adaptés aux jeunes, à les inviter à faire partie de comités, conseils consultatifs, colloques, et autres. ■

Le lobbying

Personnes-ressources :

Charlotte Thibeault, Fédération des femmes du Québec

Gail Stacey-Moore, Association des femmes autochtones du Québec

S'inspirant de leur expérience respective, Charlotte Thibeault aborde les façons d'influencer un gouvernement sur une question donnée et Gail Stacey-Moore, le lobbying dans le cadre du processus législatif. Le lobbying passe par plusieurs étapes : fixer des objectifs réalistes à court, moyen et long terme; se documenter à fond sur le sujet; trouver ses alliés et ses opposants; examiner l'ensemble de la situation, les faits comme ils se présentent et les obstacles possibles; aider les adeptes à faire avancer le dossier; prévoir la résistance; dresser un bilan périodique.

M^{me} Thibeault évalue diverses méthodes de lobbying. Les pétitions comp-

tant des dizaines ou des centaines de milliers de signatures et les lettres adressées à la rédaction des journaux peuvent se révéler efficaces. Pour atteindre un ministre, rencontrez ses hauts fonctionnaires et son personnel politique. Ayez recours à des campagnes écrites et à des entretiens privés. Recrutez des personnes influentes. Exploitez adroitement les médias, qui peuvent annoncer vos activités et informer le public sur votre dossier. Usez de prudence avec les membres de l'opposition (ce sont peut-être les ministres de demain!). Les poursuites en justice et la confrontation (manifestation, occupation des locaux) peuvent parfois servir la cause.

Gail Stacey-Moore énumère les méthodes de lobbying pour chaque étape d'un projet de loi. Après la première lecture, épluchez le texte pour y repérer les omissions ou les erreurs et exercez des pressions pour qu'il soit modifié. À l'étape des débats législatifs

(après la deuxième lecture), faites-vous inviter aux audiences publiques et rédigez un mémoire sur les modifications à apporter. L'objet de cette étape est de préparer un rapport au Parlement. Le Sénat est aussi appelé à étudier le projet de loi, ce qui est une autre occasion de lobbying.

Le point de vue juridique de votre avocat-e doit correspondre à vos opinions politiques (sinon, changez d'avocat-e).

Rappelez aux élu-e-s leur mission, leur devoir et leur responsabilité envers le public.

Soyez ferme, tenace, précise.

On souligne la nécessité de faire pression dès l'avant-projet et de rallier des groupes idéologiquement compatibles. La période électorale est une excellente occasion de provoquer des réformes, en appuyant les candidat-e-s gagnés à votre cause et en sensibilisant les élu-e-s à vos dossiers. ■

La collecte de fonds

Personnes-ressources :

Suzanne Bélanger, Relais-femmes de Montréal

Christie Jefferson, Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes

Suzanne Bélanger traite de certains aspects pratiques de la collecte et Christie Jefferson en examine l'aspect éthique, que les groupes de femmes (et autres) devraient considérer sérieusement avant de s'engager dans la planification d'une collecte de fonds.

Les compressions budgétaires incitent bien des organismes à diversifier leurs sources de financement. La collecte de fonds n'a toutefois que de minces chances de réussite. Suzanne Bélanger conseille donc aux organismes d'être sûrs que c'est ce qu'ils veulent et que le personnel, la direction et les bénévoles voudront y participer. Voici la marche à suivre :

Sondez les points forts et les faiblesses de votre organisme. Est-il connu du public? Jouit-il d'une bonne réputation et de l'appui de la collectivité? A-t-il une équipe dynamique? Planifiez la collecte à la lumière de ces points et en fonction de l'horaire et des ressources du groupe. Élaborez une stratégie à court, moyen et long terme.

Demandez conseil auprès d'organismes analogues ou dont l'expérience a été fructueuse.

Intégrez la collecte aux activités de l'organisme afin d'éviter que les autres objectifs soient négligés.

Trouvez une mise de fonds initiale.

Faites ensuite le bilan : quels sont les points forts? Qu'est-ce qui aurait pu réussir si la formule avait été autre? Qu'est-ce qui ne doit plus être répété?

Christie Jefferson estime aussi que les organismes doivent diversifier leurs sources de financement; l'éthique ne doit toutefois pas être négligée dans la planification d'une collecte de fonds. Même si « l'argent n'a pas d'odeur », il faut établir des lignes de conduite.

Le prix d'entrée pour votre événement est-il à la portée du budget des

femmes (et de votre clientèle)? Y a-t-il en contrepartie des événements gratuits et purement sociaux?

Votre donateur éventuel est-il un pollueur? un investisseur dans le marché sud-africain? une entreprise connue pour ses pratiques discriminatoires à l'égard des femmes et ses piètres mesures d'équité salariale et d'équité en matière d'emploi? (les organismes religieux, les syndicats et d'autres groupes tiennent des listes de ces entreprises).

Quel est l'effet de la publicité postale sur l'environnement? Êtes-vous sûre que votre liste d'envoi sert uniquement à des organismes amis et non à ennuyer les personnes qui vous appuient?

Pouvez-vous donner à votre organisme ou à votre cause une image avantageuse sans en altérer l'essence ou les principes?

Votre honnêteté sera-t-elle mise en cause si vous adaptez votre programme en fonction des préférences ou des préjugés de vos donateurs?

En nommant d'habiles sollicituses/solliciteurs au conseil de direction, comment veillerez-vous à ce que leur présence ne modifie pas l'orientation de l'organisme?

Les personnes-ressources évaluent ensuite l'efficacité des différentes méthodes.

Publicité postale : méthode compliquée, coûteuse et concurrencée; sa mise sur pied exige un investissement considérable de temps et d'argent. Elle peut être rentable si la planification et le choix des cibles sont faits avec soin. Faites un essai avant d'expédier la lettre à des milliers de personnes. Faites coïncider l'envoi avec une fête symbolique (comme le jour de la Terre) et profitez-en pour sensibiliser le public et attirer son attention sur un événement particulier.

Porte à porte : méthode efficace, car les gens préfèrent donner à une personne plutôt qu'à une cause. Les sollicituses/solliciteurs doivent être bien préparés et les donatrices/donateurs doivent être ciblés selon leurs intérêts et leurs affinités avec la cause.

Recrutement de membres : avant d'adopter cette méthode, précisez bien vos objectifs. S'il s'agit uniquement de recueillir des fonds, pourquoi ne pas tout simplement demander un don? L'adhésion à un organisme n'a généralement pas un but lucratif; toutefois, elle peut révéler dans quelle mesure l'organisme bénéficie de l'appui communautaire (utile en lobbying).

Ventes directes : les modalités doivent être négociées avec soin afin de garantir à l'organisme un profit maximal et la protection de ses intérêts.

Événements particuliers : cette méthode exige du temps et de l'énergie, mais elle peut aussi vous faire connaître et générer des dons plus rapidement que la publicité postale. Accordez-vous le temps nécessaire à la planification; notez par écrit tous les détails; faites le bilan afin de faciliter la coordination du prochain événement. Assurez-vous que vos adeptes achèteront la majorité des billets. Sollicitez les entreprises pour bénéficier des approvisionnements et services (moins l'événement est coûteux, plus le reçu pour impôt sera élevé). Demandez à une entreprise ou à un particulier d'acheter des billets pour les offrir.

Demandes de subvention : méthode qui exige non seulement beaucoup de travail pour préparer la demande mais aussi des ressources pour entretenir les relations après l'octroi des subventions. Informez-vous préalablement auprès des fondations et des entreprises pour savoir quel genre d'organismes elles appuient et tâchez de trouver un lien convaincant. Présentez les services de commercialisation des entreprises, qui cherchent toujours à accroître leur publicité et leur clientèle. Dans vos prévisions budgétaires, affectez au moins 20 % des dépenses à l'administration et prévoyez un montant pour les bénévoles (que vous justifierez par « services rendus »).

Au lieu de faire concurrence aux organismes analogues dans la course aux subventions, conjuguez vos efforts et consultez-vous afin de trouver de nouvelles façons d'amasser des fonds. ■