

# Motivation en situation difficile :

*problèmes des femmes dans le secteur bénévole au Canada*

Étude réalisée par Louise Mailloux, Heather Horak et Colette Godin

Financé par le Gouvernement du Canada par l'entremise de l'Initiative du Secteur bénévole et communautaire, ce rapport est publié par le Secrétariat de l'ISBC, qui fournit un soutien à la participation du secteur bénévole et communautaire dans l'ISBC et qui communique avec le secteur à propos de l'Initiative.

Il ne reflète pas forcément les avis du gouvernement du Canada ni du secteur bénévole et communautaire.

# **Motivation en situation difficile :**

*problèmes des femmes dans le secteur bénévole au Canada*

Étude réalisée par Louise Mailloux, Heather Horak et Colette Godin



## Table des matières

Résumé .....	1
Recommandations .....	3
Introduction .....	4
Méthodologie .....	5
Limites .....	6
Aperçu historique .....	6
Répercussions du bénévolat des femmes sur la société .....	7
Motivations poussant à donner, faire du bénévolat et participer .....	8
Différences entre les hommes et les femmes .....	11
Questions d'équité .....	14
Facteurs influant sur la participation .....	14
Personnel rémunéré .....	15
Traitement et avantages sociaux : Différences selon le sexe .....	15
Répercussions des coupures gouvernementales .....	16
Le financement des organismes des femmes .....	18
Le travail que les femmes font sans être rémunérées .....	19
Les technologies de l'information et des communications (tic) ...	19
Conclusion .....	21
Recommandations .....	23
Bibliographie .....	24
Annexe A : Liste des personnes interrogées ou consultées .....	26
Annexe B : Points saillants des opinions des répondants .....	27
Annexe C : Guide d'entrevue .....	28
Notes .....	29



# Motivation en situation difficile : problèmes des femmes dans le secteur bénévole au Canada

Étude réalisée par *Louise Mailloux, Heather Horak et Colette Godin*  
31 mars 2002

## RÉSUMÉ

Le Secrétariat de l'Initiative du secteur bénévole et communautaire (ISBC) a fait exécuter un mémoire de recherche destiné a) à cerner les problèmes qu'éprouvent les femmes qui font du bénévolat ou du travail rémunéré dans le secteur bénévole et communautaire, b) à mettre en lumière les points où la recherche est insuffisante et les progrès réalisés vers l'égalité des sexes, pour poursuivre dans cette direction, et c) à formuler des recommandations sur les moyens d'améliorer l'égalité des sexes dans le secteur bénévole et communautaire. Les réductions successives du financement de base au cours de la décennie 1990, alors même qu'augmentaient les demandes de la clientèle, les exigences en matière de rapports et la part occupée par les contrats de service avec le gouvernement, ont eu des conséquences marquées sur le secteur bénévole et en particulier sur les femmes qui y forment une forte proportion des bénévoles et du personnel rémunéré. C'est en cela que le problème est important pour l'ISBC dont le mandat consiste à renforcer la capacité d'action du secteur et à améliorer les relations entre ce dernier et le gouvernement fédéral.

Même si les renseignements existant sur le secteur bénévole sont incomplets, les données dont on dispose indiquent qu'en moyenne, entre 50 et 75 % des employés du secteur à but non lucratif sont des femmes; que 54 % des bénévoles sont des femmes; et que, dans certains domaines, il y a même

jusqu'à 80 à 90 % de femmes. On manque de renseignements sur les données démographiques telles que l'âge, l'origine raciale ou ethnique, l'intégration de personnes handicapées, le niveau d'instruction ou le type d'emploi occupé. Les questions plus élémentaires concernant le nombre de personnes travaillant dans le secteur, leurs conditions de travail, sans parler de leurs besoins individuels et collectifs, restent encore, en grande partie, sans réponse.

En faisant du bénévolat, les femmes ont acquis des compétences, appris à diriger des associations, siégé à des conseils d'administration et obtenu accès à plus de pouvoir économique et politique. Elles ont désormais plus facilement accès au pouvoir et aux fonctions de direction. Mais ces gains ont été réduits par le sous-financement chronique du secteur. La plupart des femmes qui occupent des postes de direction ont un personnel de soutien insuffisant et passager, et encore ont-elles du mal à le retenir. Même si des progrès marquants ont été réalisés dans beaucoup de domaines touchant les femmes, notamment en matière de soutien familial, d'aide aux femmes et aux enfants victimes de violence, et en matière de santé, on a le sentiment désagréable que ces questions, comme d'autres qui touchent particulièrement les femmes, perdent de leur acuité, quand elles ne sont pas mises de côté en faveur d'autres causes et d'autres priorités.

Dans le secteur bénévole, les traitements sont bas et les avantages sociaux, souvent inexistantes. Dans une grande partie du secteur, en particulier dans les services sociaux

et de santé, le traitement annuel stagne depuis une dizaine d'années, se situant à un maigre 20 000 \$ dans les garderies et les organisations civiques et sociales et à 27 000 \$ dans les services en santé mentale et en toxicomanie et les organismes voués à l'action sociale. Beaucoup de personnes qualifiées et ayant une longue expérience, y compris celles qui traitent avec des clientèles exigeantes, ne gagnent que 10 dollars de l'heure, alors que nombre d'organismes n'engagent que de nouveaux employés à contrat ou à temps partiel, plutôt qu'à plein temps, pour économiser sur les charges sociales.

Plusieurs études démontrent que la charge de travail s'est alourdie pour tous les dirigeants et employés de première ligne ou presque, notamment avec une augmentation massive des écritures et de l'administration. Tant les dirigeants que le personnel cumulent les fonctions, exécutant toutes sortes de tâches, ce qui laisse aux dirigeants moins de temps pour fournir au personnel surchargé une orientation dont il a grand besoin, lui qui se trouve confronté à des problèmes de plus en plus difficiles de la part de la clientèle.

La réduction des dépenses publiques consacrées aux services, en particulier aux services sociaux et de santé, a fait croître la demande de bénévoles, mais actuellement, un nombre réduit d'individus assure un nombre d'heures accru. Cette situation peut être extrêmement stressante pour des femmes déjà à la limite de leurs capacités, mais qui estiment n'avoir d'autre choix que de répondre aux besoins. Certains groupes ont du mal à vivre une telle contradiction, ayant à compter sur les bénévoles pour maintenir ouvert un centre pour femmes, par exemple, tout en sachant qu'en demandant à des femmes de travailler gratuitement, ils reproduisent sans doute la dépendance financière des femmes, contre laquelle ils se sont longtemps battus.

Les groupes de femmes se sentent aussi de plus en plus marginalisés par rapport aux technologies de l'information et des communications. Le manque de financement des

groupes de femmes et autres éléments marginalisés de la société constitue une fois de plus un obstacle majeur à l'accès et à la participation. Une étude ayant porté sur 450 groupes a constaté que les groupes qui s'occupent des femmes, des consommateurs, des droits de la personne ou de loisirs possèdent moins d'ordinateurs récents (1,3 en moyenne) que les groupes appartenant aux secteurs du développement économique, du perfectionnement professionnel et de l'éducation (entre 3,8 et 7,8 en moyenne). Les groupes œuvrant en région éloignée sont encore plus mal équipés. Le secteur communautaire, en particulier les groupes de femmes, est incapable de profiter de divers programmes et de contribuer à l'élaboration de politiques cohérentes. Si le secteur bénévole ne réussit pas à réexaminer l'étendue du problème, la fracture numérique va s'accroître en fonction de facteurs économiques et géographiques et entre hommes et femmes.

La question de l'accessibilité demeure la plus importante pour les femmes handicapées, tant bénévoles qu'employées, et relègue même souvent au second plan celles du sexe ou de la discrimination. Certains facteurs touchent tous les handicapés, hommes et femmes, mais les femmes font face à des obstacles supplémentaires, notamment une estime de soi moindre que celle des hommes ou des autres femmes, ce qui les marginalise encore davantage. Les femmes immigrantes ou appartenant à des minorités visibles - qui se heurtent souvent au triple obstacle de leur sexe, de la race et de la pauvreté - sont en général plus marginalisées dans les organismes de la majorité.

Le secteur bénévole doit se pencher sur ses propres pratiques à l'endroit des groupes minoritaires et des femmes, et favoriser des politiques qui améliorent l'égalité en matière d'emploi. Il doit régler la question des traitements et des avantages sociaux, tout comme la représentation inégale des sexes dans les structures de



direction. Il doit en outre s'efforcer d'adopter des pratiques adaptées aux femmes, pour permettre à celles qu'il compte dans ses rangs, bénévoles et employées, de participer sans encourir de frais supplémentaires.

À l'heure où les luttes des femmes sont largement dépolitisées, peut-être est-il plus important que jamais que les femmes revendiquent avec vigueur la nécessité de traitements et de conditions de travail adéquats dans ce secteur si essentiel au bien-être d'un grand nombre de Canadiens.

### **RECOMMANDATIONS**

La plupart des recommandations qui suivent ne sont pas faciles à mettre en pratique, sinon, elles le seraient depuis longtemps. À une époque où les luttes des femmes sont largement dépolitisées, il est sans doute plus important que jamais que les femmes réclament haut et fort des traitements et des conditions de travail convenables dans ce secteur d'importance capitale pour le bien-être de tant de Canadiens vulnérables.

#### **En matière de recherches :**

- Entreprendre une étude approfondie de la place des hommes et des femmes dans le secteur afin de connaître leur répartition selon les divers postes et de mesurer les écarts dans les salaires.
- Faire une comparaison poussée entre les salaires et avantages sociaux versés dans le secteur bénévole et dans les autres secteurs, pour des postes exigeant des compétences similaires et comportant des responsabilités et des tâches similaires.
- Examiner la façon dont les organismes encouragent l'égalité des sexes par l'utilisation de l'Internet et donner aux femmes et aux groupes de femmes un meilleur accès à l'Internet. Encourager et mettre en pratique les idées existantes comme par ex. le site Web Womenspace.

#### **Mesures concrètes concernant l'emploi et la gestion des bénévoles :**

- Encourager l'adoption de politiques touchant notamment l'équité salariale, les avantages sociaux et les régimes de retraite. On pourrait inciter les organismes à se doter de lignes directrices générales en matière de ressources humaines ou à trouver les moyens d'encourager de saines pratiques touchant l'égalité des sexes. Un moyen concret simple et réalisable d'y arriver serait d'établir une liste des points à vérifier.
- Étant donné que moins de 10 % des organismes communautaires sont syndiqués, favoriser une meilleure compréhension de la syndicalisation comme moyen d'arriver à plus d'égalité.
- Faire le point sur les organismes qui ont adopté des pratiques favorables aux femmes, par ex. des garderies et l'octroi de crédits d'impôts aux employées et aux bénévoles, et faire connaître ces pratiques dans l'ensemble du secteur.
- Élaborer des lignes directrices à l'intention des organismes en matière d'égalité des sexes dans les structures de direction, et à l'intention des bénévoles, pour améliorer les mécanismes d'imputabilité face aux bailleurs de fonds et aux membres.
- Tracer le tableau des pratiques d'adaptation et d'embauche dans le secteur bénévole - sensibiliser les organismes à la discrimination dont les femmes et (ou) certaines personnes sont victimes dans le secteur, afin de favoriser une adaptation.
- Favoriser une prise de conscience et la compréhension des questions d'égalité des sexes dans le secteur bénévole.

**Mesures concernant la participation à une saine gestion du secteur bénévole :**

- Trouver des moyens de rendre le fonctionnement de l'ISBC plus ouvert à tous, et lutter en faveur d'une meilleure représentation de divers groupes, par ex. les femmes et(ou) les personnes handicapées, divers groupes ethniques ou raciaux et différentes classes sociales.

**Mesures touchant le financement :**

- Obtenir des gouvernements qu'ils s'engagent à accorder un financement à long terme au secteur, et aux organisa

## INTRODUCTION

Dans le secteur bénévole, indubitablement l'un des piliers de la société canadienne, les femmes forment une large proportion du personnel et des bénévoles. Une enquête de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) datant de 1996 révèle qu'en 1994 et 1995, les organisations sans but lucratif ont fourni 1,6 million d'emplois<sup>1</sup>. Même si les renseignements concernant le secteur bénévole sont incomplets, il apparaît qu'entre 50 et 75 % des employés du secteur sans but lucratif sont des femmes<sup>2</sup>, de même que 54 % des bénévoles, les proportions étant encore plus grandes si l'on inclut les activités bénévoles non officielles.

Comme presque partout au monde, le fonctionnement de la société canadienne engendre une discrimination fondée sur le sexe. Ainsi, il arrive souvent que les femmes et les filles ne reçoivent pas une part équitable des avantages et possibilités par rapport à leurs efforts et contributions<sup>3</sup>. Des données récentes sur les revenus au Canada révèlent que :

- Le taux de pauvreté est de 20 % pour l'ensemble des femmes, de 37 % chez les femmes de couleur et de 43 % chez les femmes autochtones.
- Les femmes vivant en couple et ayant des enfants de moins de 16 ans ont un revenu médian de 13 153 \$, soit 48 % de celui de leur partenaire :
- Les femmes âgées entre 45 et 64 ans ne gagnent que 51 % de ce que gagnent leurs homologues masculins, leur revenu net médian n'étant que de 14 779 \$. Comme le revenu de retraite est proportionnel aux gains de toute la vie, on peut en déduire qu'elles courent un plus grand risque de pauvreté à la retraite.
- Les femmes dans la région atlantique ont le revenu net médian le plus faible au Canada, soit 11 235 \$<sup>4</sup>.

La forte proportion de femmes travaillant dans le secteur bénévole, plus les réductions dans le financement de base du secteur,

l'augmentation des besoins de la clientèle et des exigences en matière de rapports, et la place de plus en plus importante tenue par les contrats de service avec le gouvernement font que les inégalités basées sur le sexe préoccupent de plus en plus l'Initiative du secteur bénévole et communautaire (ISBC) dont le mandat consiste à renforcer la capacité du secteur et à améliorer ses relations avec le gouvernement fédéral. Pour progresser en ce sens, le secrétariat de l'ISBC a commandé un mémoire de recherche qui doit cerner les problèmes auxquels font face les bénévoles et les employées rémunérées de sexe féminin du secteur bénévole et communautaire, et qui doit aussi préciser les domaines où les recherches font défaut et formuler des recommandations susceptibles de mener à une plus grande égalité entre les sexes.

Comme l'ont constaté d'autres chercheurs, les données portant sur les tendances de l'emploi dans le secteur bénévole sont nébuleuses, non seulement au sujet des caractéristiques des travailleurs (âge, sexe, niveau d'instruction ou type d'emploi occupé), mais également à propos des questions fondamentales touchant le nombre de personnes travaillant dans le secteur et leurs conditions de travail, sans parler des besoins de ces travailleurs et de leurs organismes.

On a plus de données sur le bénévolat non rémunéré, ses motivations, la contribution des bénévoles à différents secteurs comme l'éducation ou les services sociaux et de santé, et sur les tensions survenant, au sein des organismes, entre le personnel rémunéré et les bénévoles, et notre étude en tient compte.

## MÉTHODOLOGIE

Dans un premier temps, nous avons passé en revue les bases de données universitaires où nous avons trouvé plusieurs documents (dont la moitié sont antérieurs à 1990) portant principalement sur les bénévoles, plutôt que sur le personnel rémunéré. Nous avons également consulté la bibliothèque de Condition féminine Canada (CFC) et celle du Centre d'éducation des adultes et de la condition féminine (CDEACF). Nous avons envoyé des invitations par courriel en utilisant le PARL (un serveur de listes utilisé par les universitaires et les militantes féministes) ainsi que le serveur de liste du CDEACF. Nous avons fouillé plusieurs sites Web dont celui des Centres of Excellence on Women's Health, de Metropolis Canada (pour avoir des recherches comparatives et l'évolution de la politique officielle sur les mouvements de la population, la diversité culturelle et les défis que pose l'intégration des immigrants dans les grandes villes au Canada), et ceux du Centre canadien de philanthropie et du Internet Nonprofit Center. Le secrétariat de l'ISBC nous a également fourni d'utiles documents et des liens avec des sites du secteur bénévole.

D'autre part, nous avons consulté ou interviewé 15 personnalités éminentes du secteur bénévole sélectionnées par le secrétariat de l'ISBC et l'équipe de recherche (voir en Annexe A la liste de ces répondants et en Annexe C le guide d'entrevue). Ces entrevues nous ont apporté de précieux renseignements sur l'importance de l'engagement des femmes dans le secteur bénévole, sur les mobiles qui poussent les femmes à s'engager, sur la division du travail selon le sexe, sur les inégalités basées sur le sexe et sur d'autres facteurs comme la race ou une incapacité, les obstacles à la participation et les mesures recommandées.

## LIMITES

Il n'a pas été possible, dans les délais impartis, de trouver et de passer en revue tout ce qui a été écrit au Canada sur les sexes dans le secteur bénévole. Statistique Canada, par exemple, possède de nombreuses données provenant de l'enquête de 1997 sur la main-d'œuvre, mais n'a pas publié de rapport spécifique sur la répartition hommes/femmes dans le bénévolat, comme cela avait été fait en 1987. Il aurait été possible d'extraire ces données, mais pas dans les limites de temps de notre travail. Même si nous savons que l'écart s'est resserré en ce qui concerne la représentation hommes/femmes dans certains domaines de bénévolat et certaines fonctions du personnel, il aurait été bon d'avoir des données récentes. En leur absence, l'enquête de 1987 sert de point de départ à toute recherche à venir sur le secteur bénévole. Nous n'avons trouvé, par exemple, que peu de choses sur les femmes immigrées et rien sur les femmes autochtones, les lesbiennes ou les handicapées dans le secteur bénévole.

Heureusement, quelques chercheurs ont commencé à combler ces lacunes. Par exemple, une recherche menée sur les immigrées dans le secteur bénévole en Alberta examine quels postes elles occupent, quelle formation elles reçoivent, si leur salaire est raisonnable (dans le cas où elles font partie de la main-d'œuvre rémunérée), comment elles vivent l'expérience et quelle est leur visibilité dans leur milieu de travail<sup>5</sup>. Une équipe de chercheurs de Montréal examine les effets sur l'évolution de la démocratie au Canada de cette participation des immigrées au secteur bénévole.

Pour sa part, le présent document fait un survol général de la question, y compris des lacunes et il recommande de nouvelles recherches à faire et des mesures à prendre.

## APERÇU HISTORIQUE

Les Canadiennes ont une longue tradition de bénévolat et ont énormément contribué à la société, tant dans les œuvres de bienfaisance que par leur action sociale. Le travail qu'elles ont effectué bénévolement a été absolument essentiel en matière d'assistance sociale et d'œuvres de bienfaisance publique, jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale, époque où l'État a commencé à assumer une partie de ces responsabilités<sup>6</sup>.

En se battant pour la tempérance, pour l'abolition de l'esclavage et pour le droit de vote des femmes, les femmes ont trouvé une cause et un moyen d'influencer l'évolution du Canada. Les femmes noires ont joué un rôle de pointe dans les sociétés de bienfaisance, en particulier en Nouvelle-Écosse et dans le sud de l'Ontario, et se sont battues en faveur de l'abolitionnisme. Les femmes juives se sont unies au sein de leur communauté pour promouvoir l'éducation et le bien-être social et pour enrichir la vie des Juifs au Canada. En milieu rural également, les femmes se sont organisées, au moment où l'urbanisation suscitait dans leurs villages des problèmes et des changements. Des organismes comme les Women's Institutes of Canada (créés en 1897) et divers groupements provinciaux d'agricultrices visaient à répondre aux besoins et aux préoccupations de leurs membres et à établir dans les collectivités des structures et des réseaux d'entraide.

La plupart des gains récemment réalisés dans le domaine des droits des femmes sont le fruit du travail bénévole des femmes et des organisations féminines. L'explosion d'activité qu'ont connue la fin des années 1960 et les années 1970 a touché et transformé tous les aspects de la vie sociale, politique, culturelle et économique au Canada, et a mené à des mesures et à une mobilisation en matière d'environnement, de droits des Autochtones et de mondialisation. Le bénévolat quotidien que les femmes effectuent de nos jours dans les associations, les collectivités et les familles, d'un bout à l'autre du pays, continue à être essentiel dans les domaines de l'éducation,

de la santé et des organisations communautaires, spécialement en ces temps où les gouvernements se retirent du financement et(ou) des services en ces domaines.

### **RÉPERCUSSIONS DU BÉNÉVOLAT DES FEMMES SUR LA SOCIÉTÉ**

Ceux qui ont une longue expérience du secteur bénévole reconnaissent que, globalement, la présence des femmes y a eu un effet positif. Ce sont elles qui ont amené sur la scène publique les questions dites «féminines» et qui ont entrepris d'agir en faveur des enfants et de la famille, de la santé des femmes, de la violence faite aux femmes et aux enfants, de la liberté de reproduction et contre la marginalisation d'autres groupes.

Cette contribution a parfois été très visible et a apporté des changements juridiques ou politiques et mené à la création de nouveaux programmes; parfois, elle a été plus humble, au simple niveau des services, mais toujours essentielle à la vie et au bien-être des femmes.

Au fil de leur engagement, les femmes ont acquis des compétences, appris à gérer des organismes, siégé à des conseils d'administration et obtenu accès au pouvoir politique et économique. Les femmes engagées dans le secteur bénévole ont désormais plus facilement accès au pouvoir et à l'autorité. Mais ce gain se trouve sapé par la réduction des ressources financières du secteur. La plupart des femmes cadres ou employées qui occupent des postes de direction ont peu de personnel de soutien; elles ont en outre du mal à conserver ce personnel, qui profite souvent de l'expérience et des compétences acquises dans le secteur bénévole pour obtenir ailleurs des postes mieux rémunérés et moins exigeants. En conséquence, l'effet que peut avoir cette accession à la direction est limité, ce qui maintient le cercle vicieux qui fait que les femmes ont du mal à accéder aux postes donnant de hauts salaires et une grande influence, même si elles accèdent à des postes de direction<sup>7</sup>.

D'autres observateurs estiment que les sujets dits féminins perdent de leur acuité et sont écartés au profit d'autres problèmes. Cette hiérarchie des enjeux ne vise en général pas à améliorer les droits des femmes. De plus, l'engagement des femmes revêt encore des formes traditionnelles qui ne concourent pas à l'égalité des sexes<sup>8</sup>. Le financement des organisations féminines, même au niveau local, est beaucoup plus faible aujourd'hui qu'il n'était voici vingt ans, et la majorité de ce financement réduit est à court terme ou lié à un projet particulier. La charge de travail s'est alourdie de façon dramatique, du fait du vide créé par la réduction des services gouvernementaux : ce sont souvent les groupes de femmes qui reprennent à leur charge le secteur délaissé, même si elles n'ont pour le faire qu'un financement réduit. Dans le secteur bénévole, le personnel a été réduit, et les employés qui restent gagnent beaucoup moins que leurs homologues du secteur public ou du secteur privé.

## MOTIVATIONS POUSSANT À DONNER, FAIRE DU BÉNÉVOLAT ET PARTICIPER

Ce qui pousse un individu à donner, faire du bénévolat ou participer est un ensemble complexe de facteurs : situation économique, caractéristiques démographiques, valeurs personnelles, politiques gouvernementales et conditions personnelles.<sup>9</sup>

Par exemple, le niveau des revenus d'un individu et leur croissance influent sur le revenu dont cet individu dispose pour faire des dons. L'économie affecte les taux d'emploi, le nombre des heures de travail et la qualité du travail des gens, ce qui, à son tour, joue sur la quantité et la qualité de temps libre qu'un individu peut consacrer à faire des dons ou du bénévolat. Les responsabilités familiales modifient également les choix des femmes.

L'évolution des conditions démographiques entre également en ligne de compte, notamment les conséquences du vieillissement de la population. Pour certains, vieillir signifie plus de revenus discrétionnaires à consacrer aux dons de bienfaisance; pour d'autres, une santé chancelante empêche de faire du bénévolat; pour d'autres encore, la retraite donne la possibilité de consacrer plus de temps à une cause. Une étude sur l'implication des aînés à Sherbrooke (Québec) montre que les gens de 60 ans et plus comptent pour plus de 74 % des bénévoles de la région<sup>10</sup>. De plus en plus, ce sont les citoyens âgés de 65 à 74 ans qui aident ceux de 74 ans et plus, une tendance que renforce l'abandon par les gouvernements des services sociaux et de santé<sup>11</sup>. D'autres facteurs démographiques interviennent également : composition ethnoculturelle de la population, immigration et plus grande mobilité de la population.

Le choix qu'un individu fait d'une activité ou de la destination de ses revenus discrétionnaires ou de son temps libre dépend, bien sûr, de ses valeurs personnelles.

Les gouvernements ont aussi une influence sur les dons et le bénévolat par leurs politiques qui encouragent, ou pas, ces activités. Des crédits d'impôt plus généreux en reconnaissance de dons, l'instauration du service communautaire obligatoire comme condition d'obtention du diplôme d'études secondaires ou un financement adéquat des organisations communautaires montrent que le gouvernement peut avoir un effet positif.

Sur un plan plus personnel, indépendamment de l'âge, du sexe, du rang social, de l'origine culturelle ou raciale, le premier motif qui pousse les gens à faire du bénévolat est le désir d'aider les autres et d'améliorer les choses. Un autre facteur, de plus en plus fréquent, est l'acquisition de nouvelles compétences permettant de trouver un emploi, ou un meilleur emploi. Les femmes, plus souvent que les hommes, voient dans le bénévolat le moyen d'obtenir un travail rémunéré, puisqu'elles entrent ou rentrent sur le marché du travail à des stades différents de leur vie<sup>12</sup>.

Une étude portant sur les conseils bénévoles des organismes féminins indique que les motivations mentionnées étaient «vouloir faire une différence», «vouloir faire quelque chose» (plutôt que de se contenter de parler) et, d'une manière générale, «chercher à aider»<sup>13</sup>. D'autres motivations avaient davantage trait à l'acquisition de compétences professionnelles, par ex. en finances, en gestion et en administration. L'étude a constaté un intérêt général de ces femmes à apporter et utiliser leurs compétences pour avoir en retour l'occasion d'en acquérir ou d'en développer de nouvelles. D'autres personnes étaient motivées par leur appartenance à une minorité - ethnique ou d'orientation sexuelle - et par leur allégeance aux intérêts de ces groupes. Aucune de ces femmes n'a dit être entrée au conseil de ces groupes ou collectivités dans le but d'établir des liens d'amitié, mais beaucoup ont pour-

tant reconnu que c'était là l'un des résultats les plus positifs de leur geste.

Dans cette même étude, une femme qui avait fait partie du même organisme pendant un certain temps avait constaté une nette évolution dans les motivations et les intérêts des membres du conseil. Tandis qu'auparavant, la plupart des femmes s'engageaient à servir dans le conseil à cause du combat politique qu'elles menaient dans le contexte sociopolitique large (leur désir d'obtenir l'égalité avec les hommes et l'équité), récemment, beaucoup étaient plutôt motivées par des intérêts personnels ou professionnels, ou par le désir d'aider d'autres femmes. Le déplacement de la motivation, d'une volonté politique ou féministe militante vers une professionnalisation et un aspect travail social se trouve reflété ici.

Le besoin de répondre aux besoins particuliers d'autres gens et le désir d'appartenir à un groupe et de maintenir des liens avec la collectivité ont été mentionnés comme motivation première par des aînés, dans une étude sur le soutien à domicile menée dans le Québec rural<sup>14</sup>. Beaucoup de bénévoles cherchent une expérience authentique et unique dans la relation qu'ils établissent avec les personnes qu'ils aident<sup>15</sup>. Les femmes de 50 ans et plus qui font du bénévolat dans les collectivités rurales du Québec s'engagent différemment selon la période de leur vie et les conditions de chaque génération<sup>16</sup>. D'abord engagées dans des activités liées à l'éducation des enfants ou à leur paroisse, elles se tournent ensuite vers une action plus sociale en s'occupant de sujets comme la violence faite aux femmes ou d'autres enjeux liés aux droits. Et même si elles ont plus de temps disponible, beaucoup de femmes choisissent en vieillissant de ne plus faire de bénévolat pour avoir plus de temps à elles ou pour répondre à leurs besoins spirituels.

Une étude portant sur les Canadiennes mariées entre 1914 et 1945 montre que les femmes de la haute bourgeoisie (cette étude les qualifie de Vital Volunteers) faisaient beaucoup de travail non rémunéré<sup>17</sup>. Elles devaient recevoir des invités reliés au travail

de leur époux, ou faire le bénévolat qu'on les poussait à faire. Comme ces femmes étaient plus libres de faire du travail bénévole du fait que leur famille n'avait pas besoin qu'elles aient un travail rémunéré, on s'attendait à ce qu'elles en fassent. Pourtant ce travail était perçu par la société, mais peut-être aussi par ces femmes elles-mêmes, comme moins valable qu'un travail rémunéré, même si elles consacraient de nombreuses heures et beaucoup de compétence à coordonner des activités ou des manifestations. Souvent conscientes des compétences qu'il leur fallait et des responsabilités qu'elles assumaient, elles ne percevaient cependant pas l'importance ou le sérieux de leur travail.

Même s'il n'existe pas de statistiques sur les femmes handicapées qui font du bénévolat, il faut souligner que le secteur bénévole revêt une importance particulière pour elles en tant que groupe, les handicapés ayant, à cause des difficultés d'accès, moins de chances d'occuper un emploi classique<sup>18</sup>. Les taux de pauvreté et de chômage sont extrêmement élevés parmi les handicapées, de sorte qu'elles ont plus tendance à faire du bénévolat pour se sentir utiles. C'est pourquoi le taux de participation des femmes handicapées est très élevé.

De multiples obstacles institutionnels et socioculturels rendent l'intégration des immigrées lente et difficile, parfois même impossible. Statistiquement parlant, les immigrées s'intègrent mal, même si elles ont souvent un niveau d'instruction plus élevé que les Canadiennes de naissance; leurs gains moyens sont inférieurs, elles sont sur-représentées dans les petits emplois et elles sont fréquemment sous-employées<sup>19</sup>. Une étude sur l'intégration des immigrantes dans les centres urbains de Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick, et sur leur activité au sein d'un organisme, a évalué l'importance de ces activités dans le processus d'intégration. Faire du bénévolat avait pour ces femmes un rôle positif et constituait une stratégie d'intégration. Laurence Lagouarde, coordinatrice du Centre des femmes de Montréal (CFM) qui compte dans ses rangs quelque 80 % d'immi-

grées, a remarqué des motivations similaires chez les femmes qui fréquentent le CFM : «Faire du bénévolat peut être un moyen de s'intégrer à leur pays d'adoption, de créer des liens, de parler le français ou l'anglais et de développer un sentiment d'appartenance<sup>20</sup>.» Pourtant, au Collectif des femmes immigrantes de Montréal, les bénévoles ont une bonne instruction, parlent français et sont déjà bien intégrées à la société canadienne. Elles voient dans leur engagement un moyen de trouver un emploi et, si elles n'en ont pas encore, leur priorité est de trouver un emploi rémunéré<sup>21</sup>.

Une étude qualitative a cherché à savoir si le fait de faire du bénévolat facilitait l'établissement des Chinoises de Hong Kong mariées, ayant immigré au Canada depuis 1987; elle aussi a constaté l'effet positif du bénévolat<sup>22</sup>. Dans le projet pilote, on avait recruté des femmes inscrites à des programmes d'anglais langue seconde, pour les former puis les placer comme bénévoles dans diverses organismes communautaires. Parmi les difficultés qu'elles éprouvaient toutes, notons le manque de connaissance de la langue anglaise, le centralisme familial (des relations sociales étroitement centrées sur les membres de la famille et limitées aux immigrants du même groupe ethnique), le manque de connaissance des structures et des ressources de la société d'accueil et enfin, le manque de compréhension de la culture canadienne et donc de familiarité et d'aisance avec elle. Elles partageaient en outre ce que les auteurs appelaient le syndrome de la veuve mariée<sup>23</sup>. Elles qui avaient été actives ou qui travaillaient dans leur collectivité d'origine, se trouvaient désormais limitées à l'univers domestique; souvent leur mari était resté en Asie pour s'occuper de leurs entreprises. Ces femmes disaient souffrir d'isolement par rapport à la collectivité extra-familiale et extra-ethnique, et manquer de confiance en elles face à la langue et à la culture ambiantes, ce qui les empêchait de participer à la vie de leur nouvelle collectivité.

En général, l'expérience a été positive. Les participantes ont dit qu'elles avaient amélioré leur connaissance de l'anglais,

qu'elles avaient tissé des liens d'amitié avec d'autres participantes et avec les bénévoles et le personnel des organismes où elles avaient été placées, qu'elles comprenaient mieux les comportements culturels (en particulier les pratiques et attitudes en matière d'éducation des enfants) et les ressources de la collectivité, et qu'elles avaient plus confiance en elles et étaient davantage portées à fonctionner à l'extérieur de leur groupe familial ou culturel.

L'auteur fait néanmoins remarquer le problème éthique que risquent de soulever de tels programmes s'ils étaient encouragés à grande échelle comme moyen d'aider les immigrantes à s'intégrer, précisant qu'on pourrait crier à l'exploitation de la main-d'œuvre immigrante, mais elle ajoute que, s'il est vrai que les participantes auraient bénéficié autant, sinon plus, d'un emploi rémunéré qui les aurait mis en contact avec des Canadiens, leur niveau d'assurance, de connaissance de l'anglais et de la culture dominante les auraient sans doute empêché d'obtenir un tel emploi. Cette expérience de bénévolat leur a offert un milieu plus souple, moins exigeant et moins stressant que celui d'un emploi rémunéré<sup>24</sup>.

À propos de l'expérience des femmes comme bénévoles et des problèmes auxquels elles font face, quelques études ont cherché à approfondir les facteurs psychologiques à considérer à grande échelle.

Une étude portant sur les dirigeantes municipales en vue aux États-Unis avance quelques facteurs psychologiques intéressants qui s'appliquent sans doute également aux structures de la culture canadienne<sup>25</sup>. Vues de l'extérieur, ces femmes faisaient preuve d'indépendance et de compétence dans un monde d'hommes - celui de la politique, des affaires, etc. et pourtant, du seul fait qu'elles étaient des femmes, elles devaient recourir à des moyens indirects et éviter la confrontation pour exercer leur influence. Beaucoup ont dit qu'elles devaient ou préféraient adopter une attitude discrète et qu'elles minimisaient souvent leurs réussites. Intérieurement, beaucoup d'entre elles, même parmi



les plus compétentes et les plus reconnues, ont exprimé une surprenante propension au doute et au manque d'assurance quant à la valeur de leur travail et à leurs réussites réelles.

Cette tension entre l'acceptation par les femmes des rôles qui leur sont traditionnellement dévolus, à cause des privilèges et du statut que ces rôles leur confèrent, et leur désir de rompre avec les limites mêmes que ces rôles leur imposent, provoque en elles un important conflit psychologique et la mise en œuvre de mécanismes psychologiques assez complexes destinés à résoudre ces dilemmes. Cependant, en dépit des difficultés, les femmes ont réussi à gagner beaucoup de choses qui leur importaient : des expériences, des compétences, des relations sociales plus larges, et un sentiment plus vif de leur propre valeur.

Selon une étude portant sur les femmes qui font du bénévolat en tant que membres de conseils d'administration, peu de celles qui étaient entrées à ces conseils pour développer leurs aptitudes étaient, au départ, intimidées ou craintives à l'idée d'y tenir un rôle actif. Elles étaient intéressées à faire partie d'un centre de pouvoir, mais doutaient également un peu de leurs capacités au moment où elles sont entrées en fonctions, un sentiment que l'on peut relier au conditionnement social et aux rôles traditionnellement considérés comme féminins plutôt que masculins. Découvrir leurs pouvoirs était peut-être l'objectif qu'elles convoitaient, il n'en était pas moins difficile à atteindre. Certaines des femmes qui sont devenues membres de conseils d'administration ont dû faire face à des problèmes psychologiques d'estime de soi, de confiance et de renforcement de leur autonomie<sup>26</sup>.

## **DIFFÉRENCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Selon un feuillet d'information sur les différences entre hommes et femmes en matière de dons et de bénévolat, rédigé par le Centre canadien de philanthropie (à partir des chiffres produits par l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation (ECDBP), au Canada, un peu plus de la moitié des bénévoles et des donateurs sont des femmes, mais individuellement, les hommes donnent en général plus d'heures et de dollars<sup>27</sup>.

Cette étude indique en effet que 81 % des femmes et 75 % des hommes faisaient des dons, les femmes fournissant au total 2,32 milliards de dollars et les hommes, 2,12 milliards. En moyenne, cela équivalait à 243 \$ par homme et 236 \$ par femme, la plus grosse proportion du total, pour l'un et l'autre sexe étant donnée par l'intermédiaire des lieux de culte (48 % et 50 % respectivement). En général les hommes donnent plus fréquemment par déduction sur leur traitement (13 % par rapport à 9 %), tandis que les femmes donnent plus régulièrement à certains organismes (47 % contre 41 % pour les hommes).

Même si les caractéristiques étaient similaires pour les femmes et pour les hommes, la principale différence était que les femmes donnent plus souvent à des organismes liés à la santé, et les hommes, à des œuvres philanthropiques et au bénévolat, par ex. aux organismes qui recueillent de l'argent. La première motivation reconnue par tous les donateurs, tant hommes que femmes, était la compassion pour les gens dans le besoin, mais les femmes avaient plus tendance à indiquer qu'elles étaient motivées par le fait d'être personnellement touchées ou de connaître quelqu'un qui était personnellement touché.

L'enquête ECDBP a constaté que plus de femmes que d'hommes font du bénévolat (28 % contre 25 %), mais les hommes y consacrent plus d'heures que les femmes (170

heures pour les hommes, 155 pour les femmes)<sup>28</sup>. Le Québec est la seule province où il y a presque autant de bénévoles parmi les hommes que parmi les femmes (51 % des hommes et 49 % des femmes). On a cependant constaté une baisse du pourcentage de Canadiens qui font du bénévolat, de 31 % en 1997 à 27 % en 2000. Cette baisse du taux de participation s'accompagne d'une baisse du nombre total d'heures offertes, mais individuellement, ceux qui font du bénévolat y consacrent plus de temps<sup>29</sup>.

D'après l'enquête, les femmes s'occupent plutôt de :

- Faire du porte-à-porte, pour un candidat, une cause ou pour recueillir des fonds (47 % contre 39 %)
- fournir des soins ou de l'aide (25 % contre 21 %)
- Recueillir, servir ou livrer de la nourriture (25 % contre 21 %)

Les hommes choisissent plutôt de :

- Faire office d'instructeur ou d'entraîneur dans un organisme (30 % contre 22 %)
- Entretenir, réparer ou construire des installations (23 % contre 9 %)
- Conduire un véhicule pour un organisme (22 % contre 17 %)<sup>30</sup>

Malheureusement, l'enquête ne fournit pas de profil détaillé de la répartition des bénévoles selon le sexe, comme le faisait l'Enquête nationale de 1987 sur le bénévolat<sup>31</sup>. Certains des résultats tirés des données de 1987 valent la peine qu'on s'y arrête car ils sont sans doute encore valides. Par exemple, les femmes ont tendance à faire plus de travail bénévole non officiel que les hommes, c'est-à-dire en dehors d'un organisme<sup>32</sup>. Cela a été calculé d'après ce que les hommes et les femmes considéraient comme du travail bénévole. Beaucoup des femmes interrogées au cours de l'enquête accomplissaient quotidiennement diverses tâches qui sortaient du

cadre des tâches domestiques et des soins de base à leur famille, mais elles ne considéraient que quelques-unes de ces tâches comme du bénévolat. Par simple socialisation, les femmes se sentent souvent obligées de prendre soin des autres, même en dehors de leur famille immédiate, et cela explique qu'elles fassent plus de travail bénévole non officiel (en dehors d'un organisme) que les hommes, et qu'elles le fassent sans même considérer qu'elle en font.

Parmi ceux qui se définissaient comme des bénévoles en bonne et due forme, c'est-à-dire des bénévoles associés à un organisme, 42 % des hommes, mais seulement 31 % des femmes ont répondu par l'affirmative à la question «Avez-vous aidé à administrer cet organisme?»

Les six emplois bénévoles les plus fréquents chez les femmes sont :

- fabriquer des choses,
- préparer et servir des repas,
- vendre des articles,
- recueillir et(ou) distribuer de la nourriture ou des produits,
- assurer des soins ou de la compagnie, et
- faire du travail de bureau, de l'administration, de la comptabilité ou s'occuper d'une bibliothèque.

Les six emplois bénévoles les plus fréquents chez les hommes sont :

- réparer, entretenir ou construire des installations,
- donner des conseils professionnels,
- pompier, secourisme, sauvetage,
- entraîneur, arbitre ou juge dans les sports,
- être membre d'un conseil d'administration, et
- répandre des idées, faire des recherches, rédiger, parler en public.

Une autre différence notable entre les hommes et les femmes était leur situation face à l'emploi. Parmi les répondants qui se considéraient comme des bénévoles, 73 % des hommes avaient un emploi à plein temps, comparativement à seulement 38 % des femmes; 16 % seulement des hommes n'étaient pas sur le marché du travail, mais 40 % des femmes. Cet écart correspondait aux statistiques globales sur l'emploi au Canada pour cette période.

Dans la catégorie des organismes voués à la santé, 77 % des bénévoles étaient des femmes, ce qui est nettement plus que le pourcentage global donné dans l'étude (55 %) <sup>33</sup>. Les auteurs présument que c'est peut-être dû au fait que les soins de santé font, par stéréotype, partie des activités féminines (donner des soins, etc.). De même, plus de femmes que d'hommes contribuaient à fabriquer des choses, préparer des repas et vendre (37 % des femmes, 27 % des hommes) et un pourcentage plus élevé d'hommes que de femmes recrutaient, formaient, parlaient en public ou siégeaient dans les conseils (30 % des hommes contre 14 % des femmes). Les hommes passaient plus de temps à donner des conseils et des avis et ils formaient les deux-tiers des administrateurs des organismes voués à la santé, même s'ils étaient beaucoup moins nombreux que les femmes à y faire du bénévolat, ce qui correspond, encore une fois, aux stéréotypes sexuels.

Le profil des organismes de service social montrait que plus probablement, les bénévoles mâles avaient contacté spontanément l'organisme, tandis que les femmes avaient plutôt répondu à une campagne publique de recrutement <sup>34</sup>. Plus d'hommes que de femmes avaient contribué à créer les organismes dont ils s'occupaient. Là encore, au sujet des activités réelles, il y avait des différences marquées selon le sexe. Les hommes, plus fréquemment que les femmes, supervisaient d'autres bénévoles (22 % par rapport à 14 %), siégeaient au conseil d'administration (29 % par rapport à 20 %) et disaient aider à administrer leur organisme (35 % par rapport à 27 %).

Les données de l'Enquête nationale de 1987 et de l'ECDBP de 2000 établissent clairement que, même si l'écart s'est resserré entre ce que les hommes et ce que les femmes font comme bénévolat, il y a encore une division du travail selon les stéréotypes sexuels. Les hommes en général sont entraîneurs sportifs, siègent aux conseils, donnent des idées, et font des travaux d'entretien; les femmes s'occupent davantage de ce qui a trait à l'alimentation, la vente, la confection de choses et la collecte de fonds. Les femmes sont encore beaucoup moins nombreuses que les hommes dans les infrastructures communautaires, les clubs de service, parmi les pompiers, et dans le développement économique communautaire <sup>35</sup>. Selon des statistiques provenant du Centre d'action bénévole de Montréal, qui coordonne les bénévoles pour quelque 500 organismes de la région de Montréal, les femmes comptent pour les deux tiers des bénévoles et s'occupent essentiellement des services communautaires et sociaux, tandis que les hommes, qui composent le dernier tiers, s'occupent surtout de sports et de loisirs <sup>36</sup>.

Il est un autre domaine tributaire des femmes bénévoles, c'est le réseau scolaire. Les écoles primaires en particulier comptent sur le bénévolat des mères; sans elles, les activités seraient bien moins nombreuses et, dans bien des cas, il n'y aurait pas de bibliothèque <sup>37</sup>. Souvent, les mères se sentent coupables si elles ne font pas de bénévolat quand elles ont du temps libre. Pourtant il y a aussi des avantages à s'impliquer dans les questions scolaires, ne serait-ce que celui de prendre part aux décisions.

Les femmes forment 80 à 90 % des bénévoles et du personnel de l'Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées (AQDR). Selon Huguette Beauchamp, ancienne présidente de l'organisme, il y a plus de femmes que d'hommes comme présidents des sections locales de l'Association <sup>38</sup>. Dans la MRC de Sherbrooke, les femmes occupent 66 % des sièges aux conseils d'administration des divers organismes communautaires, et les auteurs

estiment qu'il en va de même dans le reste du Québec. La même étude a constaté que 74 % des bénévoles de la région avaient au moins 60 ans et que 71 % d'entre eux étaient des femmes<sup>39</sup>.

Il y a peut-être moins de différence entre le bénévolat des hommes et celui des femmes, chez les handicapés que dans l'ensemble de la population. Selon Kathy Marshall, de DAWN Canada «dans les organismes de handicapés, il y a très peu de division visible du travail selon le sexe de celui qui l'effectue. C'est parce que nous sommes si peu nombreux et avons si peu de ressources que tout le monde est forcé de tout faire<sup>40</sup>.» Elle fait toutefois remarquer que les femmes sont attirées par le travail bénévole relié aux activités familiales, par ex. les garderies et aider les autres, tandis que les hommes travaillent au conseil et aux questions touchant l'organisme.

De toute évidence, on ne peut faire de généralisations à propos des immigrants et des minorités visibles, même si l'on peut présumer que la division du travail dans leurs organismes correspond aux valeurs de la communauté en cause<sup>41</sup>.

Dans le domaine, certains considèrent qu'en fait, les caractéristiques des hommes et des femmes, leur participation, leurs problèmes et les défis ou avantages auxquels ils font face ne sont pas différents, dans le secteur bénévole, de ce qu'ils sont dans les autres secteurs : «Dans le secteur bénévole, la direction est masculine. Il y a plus d'initiative féminine dans les organismes et les activités de type travail social, dans tout ce qui a trait aux enfants et dans les organismes de femmes<sup>42</sup>.»

## QUESTIONS D'ÉQUITÉ

### FACTEURS INFLUANT SUR LA PARTICIPATION

De nombreux facteurs entrent en jeu dans le choix d'un individu de faire du bénévolat : âge, niveau social, éducation, revenus, responsabilités familiales, préjugés raciaux, etc. Par exemple, dans les minorités visibles, les femmes font souvent face à une triple entrave : comme femmes, à l'inégalité fondée sur le sexe, comme immigrantes, à des problèmes d'intégration et comme femmes de couleur, aux barrières raciales du système et des structures<sup>43</sup>. Racisme, sexisme et préjugés de classe - profondément ancrés dans les structures des organismes majoritaires - renforcent en général les inégalités auxquelles se heurtent les femmes de ces communautés. C'est peut-être ce qui explique que les femmes des minorités visibles et les immigrantes aient plus tendance à faire du bénévolat dans les organisations religieuses, culturelles et communautaires de leur communauté, même si beaucoup œuvrent dans les organismes de la majorité<sup>44</sup>.

Les femmes handicapées ont aussi de gros obstacles à surmonter. L'accessibilité à l'organisme détermine en grande partie leur choix; en conséquence, elles tendent à rester dans leur propre communauté, ou dans des organismes physiquement organisés pour les accueillir<sup>45</sup>. Ce problème de l'accessibilité est déterminant pour les femmes handicapées, tant bénévoles que rémunérées. Dans bien des cas, c'est lui qui domine, avant les questions de sexe ou de discrimination.

Dans l'emploi, ce sont les pratiques d'embauche qui constituent l'obstacle majeur pour les personnes handicapées, les organismes se divisant en deux catégories : ceux qui sont contrôlés par les consommateurs et qui ont souvent des pratiques d'action positive, et les organismes de service, qui font en général beaucoup moins d'action positive, de sorte que les candidats à l'embauche ayant des handicaps y sont davantage stigmatisés. En

conséquence, les handicapés sont sans doute moins portés à s'aventurer dans la société (dans les organismes ordinaires) pour offrir leurs services. Les personnes souffrant de handicaps cachés semblent souvent plus adaptables et peuvent donc évoluer plus librement dans les organismes et les groupes non destinés aux handicapés.

Même si les facteurs mentionnés touchent autant les hommes handicapés que les femmes, les femmes éprouvent des difficultés supplémentaires quand elles tentent de participer et d'apporter leur contribution, parce qu'elles ont plus de problèmes d'estime de soi que n'en ont les hommes handicapés ou les femmes sans handicap et qu'elles se sentent marginalisées à l'extrême.

Une certaine aisance matérielle est un autre facteur déterminant pour qui veut participer au secteur bénévole, surtout en tant que bénévole. «Les femmes financièrement à l'aise, ce qui est souvent en rapport avec leur niveau d'instruction, ont plus facilement la disponibilité nécessaire pour faire du bénévolat ou de l'action sociale» nous a fait remarquer Viviane Barbot de la Fédération des femmes du Québec, qui a ajouté que «quand les femmes se trouvent dans une situation financière précaire, cela draine toute leur énergie<sup>46</sup>.» Les femmes peuvent également vivre d'autres problèmes : violence conjugale, isolement, manque d'estime de soi, ou encore des problèmes juridiques. Habituellement, ce n'est qu'une fois que ces autres problèmes sont réglés, ou du moins en passe de l'être, qu'elles se sentent capables de s'impliquer.

Il est absolument vital que les organismes prennent en charge des dépenses comme garde des enfants, transport et même repas, quand la participation des femmes en dépend. Il n'est pas normal que les bénévoles encourent des dépenses pour donner de leur temps, même si beaucoup le font.

Tous les habitués du secteur savent par expérience combien les pratiques y sont peu adaptées aux femmes : «Personne ne demande aux bénévoles si elles doivent faire garder leurs enfants. Quand vous assistez à

une réunion ou à un congrès, on va vous demander ce que vous aimez manger, mais si, par exemple, vous siégez à un conseil, jamais on ne vous demandera si l'heure vous convient, étant donné vos obligations familiales. On ne vous demande jamais si vous avez besoin d'un hôtel avec salle de jeu ou garderie surveillée, pas plus qu'on ne vous offre, par exemple, de reçus d'impôt pour activités de bienfaisance à l'égard des frais de garde de vos enfants<sup>47</sup>.»

## Personnel rémunéré

### TRAITEMENT ET AVANTAGES SOCIAUX : DIFFÉRENCES SELON LE SEXE

Comme nous l'avons indiqué plus haut, les données sur les traitements et avantages sociaux dans le secteur bénévole au Canada sont encore très sommaires. Il en existe pour certains secteurs où elles sont comparées aux données des secteurs publics et privés, mais il n'existe aucune étude portant sur l'ensemble du secteur bénévole. Entre 1991 et 2000, on a constaté une certaine croissance de l'emploi, mais les traitements sont restés modestes, et souvent stagnants dans les secteurs suivants, où les employeurs sont majoritairement, sinon presque exclusivement des organismes bénévoles :

- services de garderie : le traitement annuel n'y a atteint la barre des 20 000 \$ qu'en l'an 2000.
- organismes civiques et sociaux tels que clubs de service, associations sportives, associations ethniques et mouvements de jeunesse comme les Guides : 20 000 \$ (en dollars constants 2000, comme tous les chiffres qui suivent).
- installations locales de soins aux personnes âgées (ou d'assistance à domicile) : le traitement annuel moyen était d'environ 23 000 \$.
- services individuels ou familiaux (y compris des organismes visant les enfants ou les jeunes, comme les Grands Frères ou Grandes Sœurs; les services destinés aux

aînés et aux handicapés et d'autres services comme les centres de rencontre, les centres d'aide et d'écoute, les soins à domicile, les organismes d'entraide et les services aux réfugiés) : le traitement annuel moyen y était presque uniformément de 24 000 \$.

- autres établissements de soins en résidence comme les foyers de groupes et les maisons de transition : le traitement annuel moyen était de 26 000 \$.
- établissements destinés à recevoir des handicapés développementaux, malades mentaux ou toxicomanes : le traitement annuel moyen se situe entre 24 000 et 27 000 \$ depuis plus de dix ans.
- organismes de défense collective des droits : le traitement annuel moyen était de 27 000 \$.
- services de rééducation professionnelle : le traitement annuel moyen était de 23 000 \$<sup>48</sup>.

Comme on pouvait s'y attendre, étant donné la modicité des traitements, les avantages sociaux sont, d'une manière générale, très limités dans les organismes bénévoles canadiens. L'étude menée en 1996 par DRHC et le Centre canadien de philanthropie révélait que 10 % seulement des organismes de charité avaient un personnel syndiqué; que 24 % n'offraient aucun avantage social à leurs employés et que 7 % seulement consentaient à leur personnel de bureau et de soutien plus que le salaire minimum de l'industrie<sup>49</sup>. Les auteurs font remarquer que les données parues depuis cette étude ne sont pas plus encourageantes.

En ce qui concerne les cadres supérieurs, la pratique d'un plafonnement voilé dans les organismes bénévoles canadiens n'est pas évidente<sup>50</sup>. Une étude portant sur les organismes de taille moyenne en Alberta et en Saskatchewan indique que 63 % des directeurs généraux et 79 % des cadres intermédiaires sont des femmes (tout comme 88 % des gestionnaires des bénévoles), mais elle ne donne pas les traitements selon le sexe, ce

qui aurait permis de rechercher les disparités<sup>51</sup>. Une autre étude menée en Colombie-Britannique est pratiquement muette sur le sujet, même si elle a trouvé que la grande majorité des employés (81 %) étaient des femmes<sup>52</sup>. Pour sa part, Haiven (2000) a constaté que 77 % des employés des organismes canadiens qu'elle a étudiés sont des femmes, mais que 75 % des gestionnaires y sont des hommes<sup>53</sup>. Son étude incluait 13 grands organismes (ayant des revenus annuels de plusieurs millions de dollars), dont 11 implantés en Ontario, deux facteurs qui peuvent avoir joué un certain rôle. Enfin, l'enquête sur les organismes canadiens de collecte de fonds (Charity Village 2000) a trouvé que les répondants masculins employés à plein temps y gagnaient en moyenne 55 929 \$ en 1998, soit quelque 10 % de plus que les femmes (50 356 \$)<sup>54</sup>.

Il semble qu'il n'existe pas de renseignements systématiques sur d'autres questions touchant l'égalité des chances et la diversité. Haiven (2000) rapporte cependant que même si les organismes tant canadiens que britanniques qu'elle a étudiés ont des politiques relatives à ces deux sujets, aucun n'avait effectivement embauché beaucoup de personnes handicapées ou appartenant à une minorité ethnique.

## RÉPERCUSSIONS DES COUPURES GOUVERNEMENTALES

Des études récentes révèlent les effets nocifs qu'a eu la réduction de l'aide financière gouvernementale sur le personnel rémunéré des organismes du secteur bénévole. L'examen de la documentation produite par le Centre canadien de philanthropie et DRHC démontre l'ampleur de ces effets sur les organismes et sur leurs employés.

Une étude portant sur 40 organismes bénévoles de l'Ontario a trouvé que, de 1988 à 1998, la demande de services a augmenté partout, le nombre de cas doublant, ou triplant même dans certains organismes, alors que le personnel a augmenté très peu ou pas du tout<sup>55</sup>. La charge de travail s'est alourdie pour

quasiment tous les gestionnaires et tout le personnel de première ligne, avec notamment une augmentation massive de la paperasserie administrative. Les gestionnaires et le personnel doivent assumer des fonctions multiples et effectuer toutes sortes de travaux, ce qui laisse aux gestionnaires moins de temps pour dispenser au personnel surchargé les instructions dont il a pourtant grandement besoin, lui doit faire face aux problèmes de plus en plus graves que présente la clientèle. Cette situation est particulièrement aiguë dans les grands organismes qui ont supprimé des postes de cadres intermédiaires. Dans certains petits organismes, où l'unique poste administratif a été supprimé, le personnel restant doit à tour de rôle se charger de répondre au téléphone et de tenir les livres. Dans les organismes non syndiqués, on rapporte également beaucoup de temps supplémentaire ou de travail à la maison, non rétribué. Même les travailleurs syndiqués font davantage de travail administratif, des tâches supplémentaires et, dans certains cas, ils font des journées plus longues, pour le même salaire.

Dans l'ensemble du secteur, les traitements restent bas, et n'ont pas bougé depuis au moins cinq ans. Beaucoup d'employés ayant la formation requise et de l'expérience, y compris ceux qui s'occupent de clients difficiles, ne gagnent que 10 dollars de l'heure. Près de la moitié des organismes en sont venus à ne plus embaucher de personnel nouveau qu'à contrat ou à temps partiel, plutôt qu'en bonne et due forme, pour économiser sur les charges salariales.

Outre une charge de travail accrue et une rémunération médiocre, les études ont constaté une montée de la «professionnalisation», les bailleurs de fonds posant de plus en plus de conditions à leur acceptation et demandant des évaluations et rapports compliqués, ce qui exige du personnel qu'il sache se servir d'un ordinateur et ait d'autres compétences professionnelles et organisationnelles. De

plus en plus, le personnel doit avoir des diplômes, pour accroître les chances de l'organisme de décrocher un contrat ou une subvention, même si cette formation n'est pas directement applicable aux tâches à effectuer. Les petites agences locales ne peuvent plus vivre, face aux grands organismes plus professionnels. Plus de la moitié des organismes ont également mentionné que tout le domaine des ressources humaines se légalise, de sorte que plusieurs s'inquiétaient à l'idée d'être tenus légalement responsables, quand leur personnel ou leurs bénévoles donnent des conseils susceptibles d'être considérés comme des avis médicaux, sans avoir les qualités requises, ou encore quand le personnel ou les bénévoles courent des risques de la part de clients violents, et face à d'autres questions de droit ou de gestion des risques. Des études réalisées dans les Maritimes à la fin des années 1990 aboutissent aux mêmes constatations, ce qui n'est guère surprenant<sup>56</sup>.

Alors que l'État providence se désintègre, ce sont les femmes qui en subissent indirectement le contre-coup (c'est dans le contexte domestique de la famille). «Il faut quasiment avoir une vocation de missionnaire pour travailler dans les groupes communautaires» faisait remarquer France Cormier du Centre d'action bénévole de Shawinigan<sup>57</sup>. Le manque d'argent dans le secteur est un gros obstacle à la participation des femmes. «Il entraîne parfois une interruption des services, des salaires extrêmement bas versés à ces femmes et des emplois précaires.» Une telle conjoncture explique que les organismes, particulièrement ceux de la majorité, n'offrent pas souvent à leurs employées d'autres formes d'aide, comme des garderies.

## LE FINANCEMENT DES ORGANISMES DES FEMMES

Il est particulièrement rare que les groupes qui fournissent des services spécifiquement aux femmes jouissent d'un financement stable. Les besoins des femmes se situent souvent au bas de l'échelle des priorités de la société et les organismes qui s'en occupent jouissent d'un moindre prestige. Il en découle que les sociétés commerciales ne sont guère généreuses envers les causes des femmes : une étude menée aux États-Unis a trouvé que 5 à 6 % seulement de l'argent des fondations leur est consacré<sup>58</sup>. La plupart des organismes qui accordent des subventions préfèrent financer des groupes qui déclarent que leurs programmes sont universels.

Les organismes des femmes dépendent donc davantage de l'aide financière des gouvernements, ce qui les rend encore plus vulnérables en période de réduction des dépenses. Ces dernières années, les groupes de femmes du Canada ont perdu la plus grande partie du financement stable que leur accordait spécialement des ministères fédéraux comme le Secrétariat d'État, dans le cadre de son Programme des femmes ou, (plus récemment) Condition féminine Canada. Les réductions ont été tout aussi sévères de la part des gouvernements provinciaux.

Parmi les organismes qui doivent constamment se battre pour obtenir du financement se trouvent les refuges pour femmes et enfants battus, les cliniques permettant aux femmes de contrôler leur fertilité, les centres de counselling en cas d'agression sexuelle, les centres d'aide juridique pour femmes aux prises avec un divorce ou des problèmes de garde des enfants et les organismes qui se battent pour plus d'égalité juridique et économique entre les hommes et les femmes. Cette situation peut être extrêmement stressante pour des femmes déjà surmenées, mais qui estiment n'avoir d'autre choix que de répondre aux besoins. «Au fond, les mots qui viennent à l'esprit sont énergie du désespoir et nécessité, » dit Darlene Jamieson, membre de l'Association Nationale de la Femme et du

Droit. J'assistais récemment à une réunion d'avocates où nous étudions quelques cas. On observe actuellement dans le système judiciaire une tendance à criminaliser les femmes victimes d'abus. Nous nous sommes regardées et nous nous sommes dit qu'il fallait absolument agir. Nous avons toutes des vies déjà plus que remplies, avec d'énormes charges de travail et, bien souvent, des responsabilités familiales, mais nous n'avions pas le choix, il fallait agir<sup>59</sup>. »

Meinhard et Foster (1997) ont mené une étude pilote qui a montré que les femmes opèrent dans un cadre de collaboration, plutôt que de compétition ou de réduction des coûts, quand elles ont à faire face à une réduction de leur financement et une augmentation de la demande de services<sup>60</sup>. Ces mêmes auteurs ont mené une étude plus approfondie dont les résultats ne sont pas encore disponibles, mais on peut prédire que la stratégie que les groupes de femmes devront adopter est le recours à des bénévoles, même si cela va à l'encontre de ce pour quoi elles se battent.

Certains groupes ont du mal à accepter de telles contradictions, qui les obligent à faire appel à des bénévoles pour (entre autres) maintenir un centre de femmes ouvert, alors qu'ils ont la conviction qu'en demandant à des femmes de travailler pour rien, ils font précisément ce contre quoi ils se sont battus<sup>60</sup>. «Quand une tâche requiert un bénévole à plein temps, il faut en faire un poste rémunéré et nous devons faire l'impossible pour trouver le financement nécessaire» explique Viviane Barbot, Présidente de la Fédération des femmes du Québec<sup>62</sup>.

À cause des réductions tant du financement que des services publics, les femmes œuvrant dans le secteur bénévole sont brûlées, à force de se battre au nom des marginalisés et de tenter d'assurer les services, alors que les exigences ne cessent d'augmenter, tant de la part des clients que des bailleurs de fonds et des gouvernements qui imposent une paperasserie de plus en plus lourde pour répondre aux



exigences d'imputabilité toujours plus strictes. Une étude systématique des conditions de travail actuelles dans le secteur bénévole confirmerait sans aucun doute ce tableau troublant.

### **LE TRAVAIL QUE LES FEMMES FONT SANS ÊTRE RÉMUNÉRÉES**

Le travail bénévole que les femmes effectuent dans des situations structurées n'est que la pointe de l'iceberg que représente le travail qu'elles exécutent quotidiennement sans aucune rémunération. Mis à part ce qu'on qualifie de bénévolat, le fait est que les femmes font bien plus de travail non rémunéré que les hommes. Dans un article paru dans le *Canadian Women's Health Journal* et intitulé «Spare 28 hours a week? Care giving still in Women's Job Description» (Avez-vous 28 heures par semaine à donner? Les soins aux autres font toujours partie de la description de tâches des femmes), l'auteur, Lesley Poirier, affirme qu'une canadienne sur cinq passe en moyenne 28 heures par semaine à s'occuper, sans la moindre rémunération, d'un malade ou d'un membre de sa famille souffrant d'une incapacité<sup>63</sup>. Les deux-tiers de ces Canadiennes pourvoyeuses de soins travaillent en plus à l'extérieur du foyer. Vingt pour cent disent que ce travail supplémentaire a nui à leur santé et 40 %, que cela leur a occasionné des dépenses personnelles. Avec le vieillissement de la population, il va falloir donner de plus en plus de soins, et comme les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, la plupart des personnes ayant besoin de soins et des personnes qui devront les fournir seront des femmes. La société va devoir se pencher sérieusement sur le problème des soins assurés gratuitement dans l'entourage domestique, parce que c'est un problème qui touche non seulement ceux qui ont besoin de soins, mais aussi celles qui les dispensent<sup>64</sup>.

### **LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)**

Le site Web Womenspace, consacré à un activisme en ligne pour les droits des femmes et la participation civique, et financé par Condition féminine Canada, fournit une tribune où réfléchir et faire part de ses idées sur la présence des femmes sur la toile.

Les militantes féministes Jo Sutton et Scarlet Pollock, par exemple, ont écrit à propos de la ligne de partage informatique que «l'absence de toute analyse et de toute planification qui permettraient de faire place à la diversité des femmes dans la technologie des communications aura d'énormes conséquences pour les femmes.» Elles risquent de n'avoir pas accès à des possibilités de formation et d'emploi et à des renseignements sur la santé<sup>65</sup>.

L'un des grands enjeux qu'elles définissent consisterait à refermer l'écart entre ceux qui ont et ceux qui n'ont pas l'information. Dans l'ensemble, les femmes ont moins d'accès en direct que les hommes, et ce, pour toutes les raisons habituellement évoquées dans le cas des femmes : manque de temps, d'argent, de pouvoir et d'occasions d'apprendre, autres engagements, et priorité accordée aux besoins des autres. La pauvreté, la race, l'âge, l'infirmité et d'autres facteurs aggravent les obstacles. La prépondérance de l'anglais sur l'Internet ajoute encore à la difficulté pour toutes celles qui parlent d'autres langues. En outre, comme le font remarquer les auteurs, qui dit langue ne parle pas uniquement de traduction. La langue est le véhicule d'une culture modelée au fil de l'histoire, dans des espaces géographiques spécifiques et en outre, les femmes l'utilisent différemment des hommes. Comme, de plus en plus, l'information apparaît uniquement en ligne, les femmes doivent trouver des stratégies pour faire en sorte que la documentation en direct parvienne aux femmes qui n'ont pas accès à Internet. Il faut aussi créer une base de renseignements Internet qui rende compte de la diversité des idées qui circulent dans nos collectivités.

Nicole Nepton, qui a créé le site Cybersolidaires et qui le gère croit que, comme les femmes ont moins de ressources, elles vont non seulement prendre du retard dans le monde numérique, mais que ce retard va être aggravé par le retard qu'elles ont déjà dans la politique et dans l'économie. Si rien n'est planifié volontairement en vue d'y remédier, Internet générera selon toute vraisemblance encore plus d'inégalité, au détriment des femmes.

Là encore, le manque de financement dont souffrent les groupes de femmes et les communautés marginalisées constitue l'obstacle majeur à l'accès et à la participation. Par exemple, Communautique, une organisation qui se consacre à la justice sociale et à l'utilisation démocratique des technologies de l'information et des communications, a constaté, au cours d'une enquête menée en 1997 auprès de 458 groupes communautaires du Québec, que les groupes de femmes, de consommateurs, de loisirs et de défense des droits de la personne possédaient moins d'ordinateurs récents (1,3 en moyenne) que les groupes des secteurs du développement économique, du perfectionnement professionnel et de l'éducation (entre 3,8 et 7,8 en moyenne). Comme on pouvait s'y attendre, les groupes œuvrant en région éloignée étaient moins bien équipés que les groupes des régions métropolitaines<sup>66</sup>.

Sur les soixante-trois groupes de femmes qui ont répondu à l'enquête, 9 (14 % du total) ne possédaient pas le moindre ordinateur, 20 (15 %) n'en avaient qu'un, un Pentium (signe qu'ils s'étaient équipés assez récemment), et 12 avaient deux Pentium). Plus de la moitié des groupes communautaires de l'enquête avaient un seul ordinateur branché à Internet, ce qui forçait les gens d'attendre leur tour pour faire des recherches ou pour avoir accès au courrier électronique.

Le manque de fonds, maladie chronique des groupes de femmes, risque d'anéantir même les plus courageux efforts en vue de faciliter l'accès à Internet.

Internet au féminin, un projet pilote du Centre d'éducation aux adultes et de la condition féminine (CDEACF) qui incite les groupes de femmes à se brancher, n'avait pas d'argent pour acheter de l'équipement, pas plus que plusieurs groupes, même avec l'aide de VoINet, un programme d'Industrie Canada qui vise à brancher les groupes communautaires en assumant une part considérable des dépenses nécessaires<sup>67</sup>. Une autre source possible d'aide au branchement à Internet, le Programme d'accès communautaire (PAC) d'Industrie Canada, a refusé la demande de nombreux groupes de femmes, sous prétexte que leurs installations ne seraient mises à la disposition que des femmes<sup>68</sup>.

Comme le fait remarquer Heather Gordon, du Sunshine Coast Women's Resources Centre, «le principe que» les bénévoles vont y arriver «ne fonctionne pas dans le secteur des femmes : nous avons épuisé tous nos bénévoles!! Les bénévoles n'y sont pas arrivés non plus sur les sites (PAC) - Arrêtez-vous sur le serveur de listes du PAC et observez la partie de la discussion portant sur la durabilité. Et VoINet offre peut-être une solution pour certains organismes de femmes, mais pas pour beaucoup d'entre nous - surtout pas celles qui ont mené la charge jusqu'ici. Nous avons déjà fait tellement, et presque sans aucune aide financière. C'est à la fois inspirant et frustrant d'imaginer tout ce qu'on pourrait faire si on nous donnait ne serait-ce que 1 % du budget annuel d'Industrie Canada pour continuer à développer le branchement des femmes!<sup>69</sup>»

Un cas particulièrement éloquent concerne CANARIE, «le fer de lance de l'Internet évolué au Canada», financé par le gouvernement fédéral et plusieurs entreprises de télécommunications et établissements d'enseignement. Jusqu'à récemment, sur les huit membres de son conseil d'administration, un seul était une femme. De même, jusqu'à récemment, il n'y avait que deux femmes parmi les 10 membres du conseil d'administration de l'Autorité cana-

dienne pour les enregistrements Internet<sup>70</sup>.

Le gouvernement fédéral a sérieusement commencé, à la fin des années 1990, à brancher les Canadiens. À l'heure où il réexamine son Programme d'innovation, le temps est venu pour lui de réexaminer dans quelle mesure le secteur communautaire, et en particulier les groupes de femmes, ont pu profiter des divers programmes et aider à élaborer des politiques cohérentes. Sinon, le fossé numérique creusé suivant des facteurs économiques et géographiques et suivant le sexe, ne pourra que s'élargir encore.

## CONCLUSION

La question qui subsiste est la suivante : comment le secteur bénévole va-t-il réussir à continuer à motiver les gens à donner leur argent et leur temps si les tendances actuelles se maintiennent? Comme il a été dit plus haut, les femmes forment une grosse partie des bénévoles, comptant parfois pour 80 à 90 % des employés et des bénévoles, dans les services sociaux et la santé. Étant donné les salaires très maigres et les avantages sociaux limités offerts dans le secteur, il est surprenant que tant de femmes continuent à accepter d'y travailler.

Plusieurs des études consultées et quasiment toutes les personnes interrogées dans le cadre du présent survol ont souligné l'épuisement dont souffrent les employées et les bénévoles, à l'heure où l'État se retire et abandonne les services sociaux et les soins de santé. Il faut trouver le moyen d'obtenir que le gouvernement s'engage à fournir au secteur un financement stable et à long terme. Si la question du financement n'est pas réglée, elle va coûter cher au secteur et à l'ensemble de la société; le mouvement rapide du personnel dans les organisations communautaires, et la raréfaction des bénévoles constatée depuis quelque temps laissent entrevoir de graves difficultés pour l'avenir. Les maigres salaires qui leur sont payés pénalisent non seulement les femmes individuellement, mais toute la société canadienne car ces femmes qui vieillissent sans contribuer suffisamment à un fonds de pension ni épargner, finiront par dépendre de l'assistance publique.

Il y a d'énormes lacunes dans notre connaissance des caractéristiques démographiques des bénévoles (âge, éducation, sexe, origine ethnique), des salaires et avantages sociaux versés dans différentes parties du secteur et de la façon dont ils se comparent à ceux qui sont versés dans le secteur public et le secteur privé, ou encore des répercussions des restrictions budgétaires gouvernementales. Ces lacunes empê-

chent de réclamer de meilleures conditions. Il y a un besoin manifeste d'études plus précises axées sur les femmes et sur la diversité, et des études en ce sens devraient faire partie intégrante du travail de l'Enquête nationale sur les organismes bénévoles prévue dans le cadre de l'ISBC.

Même si les femmes accèdent désormais aux postes de direction du secteur, elles sont encore nettement sous-représentées aux échelons supérieurs de la gestion, que ce soit comme bénévoles ou comme employées, particulièrement dans les grands organismes prestigieux. On constate également la présence d'obstacles majeurs aux personnes handicapées (obstacles qui priment souvent sur les différences hommes/femmes) ainsi qu'aux immigrants et aux membres des minorités visibles (encore que les femmes subissent le triple fardeau de leur sexe, leur race et leur pauvreté). Le secteur devrait se pencher sur ses propres pratiques à l'égard des groupes minoritaires et mettre de l'avant des politiques propres à générer plus d'égalité dans l'emploi. Le travail de la Table conjointe sur les ressources humaines dans le secteur bénévole devrait explicitement porter sur ces questions.

En dernier lieu, le secteur bénévole doit examiner le fossé numérique entre hommes et femmes, afin de circonscrire les obstacles et de formuler des politiques cohérentes propres à combler les manques constatés dans le secteur, et ce, avec l'aide d'un financement public. Les recommandations de la Table conjointe sur la gestion de l'information devront aller en ce sens.

L'ISBC a ici une chance inespérée de faire le point et de promouvoir des politiques propres à améliorer l'égalité des sexes dans le secteur bénévole. En plus de défendre le droit des femmes de gagner dignement leur vie au même titre que les travailleurs des autres secteurs de la société, l'ISBC et tout éventuel modèle d'orientation du secteur bénévole et(ou) d'action conjointe entre le secteur bénévole et le gouvernement fédéral devront faire adopter des

politiques qui encouragent plus de diversité dans les organismes du secteur bénévole, afin d'abattre les obstacles qui s'opposent à l'intégration des femmes handicapées et des femmes d'origine raciale ou ethnique autre.

## RECOMMANDATIONS

La plupart des recommandations qui suivent ne sont pas faciles à mettre en pratique, sinon, elles le seraient depuis longtemps. À une époque où les luttes des femmes sont largement dépolitisées, il est sans doute plus important que jamais que les femmes réclament haut et fort des traitements et des conditions de travail convenables dans ce secteur d'importance capitale pour le bien-être de tant de Canadiens vulnérables.

### En matière de recherches :

- Entreprendre une étude approfondie de la place des hommes et des femmes dans le secteur afin de connaître leur répartition selon les divers postes et de mesurer les écarts dans les salaires.
- Faire une comparaison poussée entre les salaires et avantages sociaux versés dans le secteur bénévole et dans les autres secteurs pour des postes exigeant des compétences similaires et comportant des responsabilités et des tâches similaires.
- Examiner la façon dont les organismes encouragent l'égalité des sexes par l'utilisation de l'Internet et donner aux femmes et aux groupes de femmes un meilleur accès à l'Internet. Encourager et mettre en pratique les idées existantes comme par ex. le site Web Womenspace.

### Mesures concrètes concernant l'emploi et la gestion des bénévoles :

- Encourager l'adoption de politiques touchant notamment l'équité salariale, les avantages sociaux et les régimes de retraite. On pourrait inciter les organismes à se doter de lignes directrices générales en matière de ressources humaines ou à trouver les moyens d'encourager de saines pratiques touchant l'égalité des sexes. Un moyen concret simple et réalisable d'y arriver serait d'établir une liste des points à vérifier.

- Étant donné que moins de 10 % des organismes communautaires sont syndiqués, favoriser une meilleure compréhension de la syndicalisation comme moyen d'arriver à plus d'égalité.
- Faire le point sur les organismes qui ont adopté des pratiques favorables aux femmes, par ex. des garderies et l'octroi de crédits d'impôts aux employées et aux bénévoles, et faire connaître ces pratiques dans l'ensemble du secteur.
- Élaborer des lignes directrices à l'intention des organismes en matière d'égalité des sexes dans les structures de direction et à celle des bénévoles, pour améliorer les mécanismes d'imputabilité face aux bailleurs de fonds et aux membres.
- Tracer le tableau des pratiques d'adaptation et d'embauche dans le secteur bénévole - sensibiliser les organismes à la discrimination dont les femmes et (ou) certaines personnes sont victimes dans le secteur, afin de favoriser une adaptation.
- Favoriser une prise de conscience et la compréhension des questions d'égalité des sexes dans le secteur bénévole.

### Mesures concernant la participation à une saine gestion du secteur bénévole :

- Trouver des moyens de rendre le fonctionnement de l'ISBC plus ouvert à tous, et lutter en faveur d'une meilleure représentation de divers groupes, par ex. les femmes et (ou) les personnes handicapées, divers groupes ethniques ou raciaux et différentes classes sociales.

### Mesures touchant le financement :

- Obtenir des gouvernements qu'ils s'engagent à accorder un financement à long terme au secteur, et aux organisations de femmes en particulier.

## BIBLIOGRAPHIE

- ADSIT, Angela et Cindy MAH. *Compensation Review For Charitable Organizations in Alberta and Saskatchewan*, Edmonton, KPMG et Muttart Foundation, 1998.
- BUDHU, Chandra. *Visible Minority Communities in Canada for The National Reference Group on Visible Minorities – Voluntary Sector Initiative, Final Report – 31 octobre 2001*.
- Charity Village. « Non-profit Salaries are Up Overall, But Women Still Lag Behind Men », *Charity Village Newsweek Cover Story*, 17 juillet 2000.
- Communautique. *La lutte contre la pauvreté et l'exclusion : le moteur du développement de l'Internet citoyen*. Communication présentée lors de l'atelier Femmes et POLITIC au CDÉACF, le 8 février 2002, <http://www.communautique.qc.ca/>.
- DUPONT, Christiane. « Que serait l'école sans les mères? » *La Gazette des femmes*, vol. 16, no 4, (janv.-févr. 1995).
- DOW, Warren. *Backgrounder on the Literature on (Paid) Human Resources in the Canadian Voluntary Sector*, Voluntary Sector Initiative, 2001
- DOW, Warren et CUTHBERTSON, S. Dale. 1998 *Salary and Benefits Survey for the BC Non-profit Sector* Vancouver, Volunteer Vancouver, 1998.
- FEBBRARO, Angela. *Gender Differences in Giving and Volunteering*, Fact Sheet #5, Canadian Centre for Philanthropy, Toronto, 2001.
- FOSTER, Mary et Agnes MEINHARD. *Women's Voluntary Organizations*, résumé de recherche, Ryerson University's Faculty of Business, en collaboration avec le National Action Committee on the Status of Women (NAC) et Na'amat Canada.
- GAGNON, Éric. « Engagement social, engagement identitaire : parcours de femmes », *Service social*, vol. 44, no 1, (1995).
- GAGNON, Éric et Andrée SÉVIGNY. « Permanence et mutations du monde bénévole », note critique, *Recherches sociographiques*, vol. XLI, no 3, (2000).
- GORDON, Heather. (2002) « Ideas and Experience for Moving Forward », *Activists Speak Out*, site Web Womenspace, <http://womenspace.ca/Campaign/SpeakOut/speak1.html>.
- GUBERMAN, Nancy, et coll. *Innovations et contraintes des pratiques organisationnelles féministes*, Rapport de recherche, CFP 1997.
- HACKET, Sharon. *Les besoins réels des groupes de femmes*, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF), 1999.
- HADLEY, Karen, *And We Still Ain't Satisfied: Gender Inequality in Canada, A Status Report for 2001*, sommaire exécutif, Centre for Social Justice, Toronto, 2001.
- HAIVEN, Judith. *Managing People in the Voluntary and Not-for-Profit Sector in Britain and Canada*, thèse de doctorat inédite, Université de Warwick (R.-U.), Warwick Business School, août 2000.
- HALL, Michael, Larry MCKEOWN, et Karen ROBERTS. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'enquête nationale 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*, Centre canadien de philanthropie et Statistique Canada, 2001.
- KAPLAN DANIELS, Arlene. *Invisible Careers: women civic leaders from the Volunteer World*, University of Chicago Press, 1998.
- KENT, Judy. *Volunteers in Health Organizations*, Profile #9, 1987 National Survey on Volunteer Activity, Statistique Canada.
- KOME, Penny (ed.). (2001) *Cheers for Volunteers*, Womenspace Magazine, <http://www.womenspace.ca/magazine/61ws/index.html>
- LEDUC BROWN, Paul et Pierrette LANDRY. *"The Third Sector" and Employment, Final Report to the Department of Human Resources Development*, Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives, 1996.
- MEADOWS, Lynn M. « Discovering Women's Work: A Study of Post-Retirement Aged Women », *Marriage and Family Review*, vol. 24 (1996).
- MORIN, Raymonde, et coll. *L'implication bénévole des aînés de la MRC Sherbrooke*,

- Association québécoise de défense des droits des retraités (AQDR), Section de Sherbrooke. 2001
- NEAL, Rusty et Jane GORDON. « Women Helping Women », *Canadian Women Studies Journal*, (1998).
- NG, Kelly K.Y. « Volunteer Work and Settlement: A Study of Chinese Immigrant Women », *Canadian Journal of Community Mental Health*; vol. 12, no 2 (automne 1993).
- PRINCE, Michael. *Volunteers in Social Service Organizations*, Profile #8, 1987 National Survey on Volunteer Activity, Statistique Canada, 1988.
- REED, Paul B. et Valerie J. HOWE. *Voluntary Organizations in Ontario in the 1990s*, Statistics Canada, Building a Knowledge Base for the Non-profit Sector Project, 1999.
- ROBERTS, Linda, et coll. *Under Siege: A Study of Non-Profit, Community-Based Agencies in an Era of Cuts*, produced by Captain William Spry Community Centre, Metro Community Services Network, and Nova Scotia Association of Social Workers, Halifax (Nouvelle-Écosse), 1998.
- RYAN, Joan et coll. *Nature of Work for Visible Minority and Immigrant Women in the Non-profit Sector as Paid and Non-paid Employees in Calgary*, Arctic Institute of North America, à paraître.
- SÉVIGNY, Andrée. *La contribution des bénévoles, inscrits dans un organisme communautaire bénévole, au soutien à domicile des personnes âgées*, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval pour l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.), École de service social, Faculté des Sciences Sociales, Université Laval, Québec, 2002.
- SOCIAL POLICY ADVISORY COMMITTEE. *Investing in People and Communities: A Framework for Social Development*, Vol. I: What the People Said – Report of the Strategic Social Planning Public Dialogue, Terre-Neuve et Labrador, 1997.
- STATISTIQUE CANADA. *Report on the 1987 National Survey on Volunteer Activity, 1987*.
- STATUS OF WOMEN CANADA. *In Praise of Canadian Women Volunteers: An historical look at women and volunteer work in Canada*, brochure, 2001.
- STATUS OF WOMEN CANADA. Gender-based Analysis: A Guide for Policy Making, Working Document, Status of Women site Web <http://www.swc-cfc.gc.ca>.
- SUTTON, Jo et Scarlet POLLOCK. (2002) *Internet Issues for Feminist Activists*, Activists Speak Out, Part 1, site Web Womenspace, <http://womenspace.ca/Campaign/SpeakOut/index.html>
- TASTSOGLU, Evangelica et Baukje MIEDEMA. *Immigrant Women Organizing for Change: Integration and Community Development by Immigrant Women in the Maritimes*, Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration, 2001.
- WOMENSPACE. *Government Initiatives, New Technologies and Women*, Womenspace Campaigns, 2002. <http://www.womenspace.ca/Campaign/Government/programs.html>.
- WOOD CATANO, Janis et Linda CHRISTIANSEN-RUFFMAN. *Women as Volunteers*, Profile #3, 1987 National Survey on Volunteer Activity, Statistique Canada, 1988.

## **ANNEXE A**

### **LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES OU CONSULTÉES**

Viviane Barbot

Présidente, Fédération des femmes du Québec

Huguette Beauchamp

Ancienne présidente,

Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées

Aoura Bizarri

Coordinatrice, Collectif des femmes immigrantes de Montréal

Susan Carter

Directrice générale, Secrétariat de l'Initiative du secteur bénévole et communautaire

Kevin Cohalan

Directeur général, Centre d'action bénévole de Montréal

France Cormier

Directrice générale, Centre d'action bénévole de Shawinigan

Johanne Fillion

Présidente, Réseau québécois des femmes pour l'environnement

Darlene Jamieson

Présidente de Fonds pour l'avenir des femmes - Canada  
l'Association Nationale de la Femme et du Droit.

Laurence Lagouarde

Coordinatrice bénévole, Centre des femmes de Montréal

Kathy Marshall

Coordinatrice nationale, DAWN Canada (DisAbled Women's Network)

Rosalie Ndejuru.

Directrice générale, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF)

Nicole Nepton

Coordonnatrice bénévole, Site Web Cybersolidaires

Michèle Ollivier

Collaboratrice, Communautique

Jo Sutton

Chair Program Delivery, VolNet National Advisory Committee

Elaine Teofilovici

Chète de la direction générale, YWCA of/du Canada



## ANNEXE B

### POINTS SAILLANTS DES OPINIONS DES RÉPONDANTS

#### 1. Effet de l'engagement des femmes dans le secteur bénévole

- La plupart des gains réalisés en faveur des droits des femmes sont le résultat du travail bénévole des femmes et des organisations de femmes.
- Les questions touchant les enfants et la famille, la santé des femmes, la violence faite aux femmes, la liberté de procréer sont beaucoup mieux connues.

#### 2. Changements survenus dans le secteur bénévole

- Il y a vingt ans, on s'intéressait beaucoup aux questions touchant les femmes et l'égalité des sexes; c'était une priorité politique.
- La charge de travail s'est considérablement alourdie dans le secteur, du fait que les gouvernements se déchargent de services qu'ils assuraient de longue date.
- La nature du travail a beaucoup changé depuis vingt ans. Les individus jouent beaucoup plus de rôles qu'avant. Les bénévoles et les employés doivent avoir des compétences multiples et des connaissances variées.

#### 3. Domaines où les femmes sont plus susceptibles de faire du bénévolat

- Les femmes sont plus présentes dans le domaine social - activités et organismes, violence sexuelle ou droits de la personne, ou dans une extension de leurs rôles traditionnels - garderies, santé ou pauvreté. Elles sont beaucoup moins nombreuses que les hommes dans les infrastructures communautaires, les sports et les loisirs, les clubs de service, le développement économique communautaire ou parmi les pompiers.

#### 4. Motivation au bénévolat

- Si le mobile premier reste le désir d'aider et de faire changer les choses, de plus en plus, s'y joint la volonté d'acquérir des compétences en vue d'un emploi. C'est particulièrement vrai pour la jeune génération et pour les immigrantes.

#### 5. Principaux problèmes

- La diversité du secteur rend toute généralisation difficile, mais en général, dans les organismes de la majorité, on trouve des femmes à tous les niveaux, excepté les plus hauts.
- Le financement des organismes communautaires et spécialement des groupes de femmes reste précaire. La plus grande partie du financement actuel est à court terme ou lié à un projet précis.
- Plusieurs répondants ont trouvé surprenant que les traitements des femmes restent si bas.
- L'État a récupéré le travail bénévole pour compenser les coupures massives dans les services de santé et les services sociaux.
- En tant que bénévoles, les immigrantes et les femmes des minorités visibles sont entravées par leur connaissance insuffisante de la langue et de la culture du Canada.
- L'obstacle le plus important pour les femmes handicapées est le manque d'accessibilité, qui l'emporte souvent sur les obstacles proprement féminins.

## ANNEXE C

### GUIDE D'ENTREVUE

Problèmes d'égalité des sexes dans le secteur bénévole canadien

L'Initiative du secteur bénévole et communautaire (ISBC) est une initiative conjointe visant à renforcer le pouvoir du secteur bénévole et à améliorer sa relation avec le gouvernement du Canada.

Le Secrétariat de l'ISBC mène actuellement un travail de synthèse de recherche pour définir les principaux problèmes relatifs à l'égalité des sexes dans le secteur bénévole : pouvoir et prise de décisions, sécurité, santé, vieillissement, enfants, revenus, salaires et avantages sociaux, discrimination raciale ou ethnique, capacité, orientation sexuelle, etc. et dans la collectivité : immigrants et minorités visibles, Autochtones, personnes handicapées, régions éloignées ou rurales, etc.

Cette recherche vise également à cerner les mesures à prendre ou de nouvelles recherches à entreprendre pour réaliser l'égalité des sexes dans le secteur.

Nom : \_\_\_\_\_

Organisme : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Le secteur bénévole et communautaire a-t-il changé dans les vingt dernières années? Pour quelles raisons?

Selon vous, quels effets l'engagement des femmes dans le secteur bénévole ou sans but lucratif a-t-il eu :

Pour les femmes individuellement?

Pour l'ensemble de la société et(ou) pour les droits des femmes?

Y a-t-il des secteurs communautaires où il y a plus de chances de trouver des femmes? S'il existe une différence entre les hommes et les femmes, comment la décririez-vous?

Quels sont les facteurs qui influent sur la participation des femmes au secteur bénévole en tant que bénévoles ou qu'employées?

Y a-t-il des obstacles à la participation des femmes? Si oui, veuillez préciser?

À votre avis, quels sont les principaux problèmes d'équité que rencontrent les femmes dans le secteur bénévole ou sans but lucratif :

Comme bénévoles?

Comme employées?

Pour chacun des problèmes mentionnés, quelles mesures ou quelles lignes de conduite correctives recommanderiez-vous?

Quelle mesure concrète l'Initiative du secteur bénévole et communautaire peut-elle prendre pour améliorer l'égalité des sexes dans le secteur bénévole?

À votre avis, laquelle de ces mesures aurait le plus d'effet à court et à moyen terme? Laquelle préconiserez-vous, et pourquoi?

Avez-vous des observations, des réflexions, des suggestions à ajouter?

Merci pour votre participation

## NOTES

- <sup>1</sup> Paul Leduc Browne et Pierrette Landry. *"The Third Sector" and Employment, Final Report to the Department of Human Resources Development*, Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives, 1996 (citée comme l'enquête DRHC/CCPA), in Warren Dow, *Background on the Literature on (Paid) Human Resources in the Canadian Voluntary Sector*, Initiative du secteur bénévole et communautaire, 2001, p. 7.
- <sup>2</sup> Warren Dow, *op. cit.*, p. 7.
- <sup>3</sup> Condition féminine Canada, Analyse comparative entre les sexes : Guide d'élaboration de politiques. Document de travail. <http://www.swc-cfc.gc.ca/>.
- <sup>4</sup> Karen Hadley. *And We Still Ain't Satisfied: Gender Inequality in Canada, A Status Report for 2001*, Executive Summary, Centre for Social Justice, Toronto, 2001, p. 1.
- <sup>5</sup> Joan Ryan et coll. *Nature of Work for Visible Minority and Immigrant Women in the Non-profit Sector as Paid and Non-paid Employees in Calgary*, Arctic Institute of North America, à paraître.
- <sup>6</sup> Condition féminine Canada, Condition féminine Canada. Chapeau aux bénévoles canadiennes ! Un regard historique sur les femmes et le travail bénévole, brochure, October 2001.
- <sup>7</sup> Entrevue avec Elaine Teofilovici, Directrice générale, YWCA of/du Canada.
- <sup>8</sup> Entrevue avec Susan Carter, Directrice générale, Secrétariat de l'Initiative du secteur bénévole et communautaire.
- <sup>9</sup> Michael Hall, Larry McKeown and Karen Roberts. *Canadiens dévoués Canadiens engagés : Points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*, Le Centre Canadien philanthropie et Statistique Canada, 2001, p. 53.
- <sup>10</sup> Raymonde Morin, et coll. *L'implication bénévole des aînés de la MRC Sherbrooke*, Association québécoise de défense des droits des retraités (l'AQDR), Section de Sherbrooke, 2001, p. 10.
- <sup>11</sup> Éric Gagnon et Andrée Sévigny. « *Permanence et mutations du monde bénévole* », Note critique, *Recherches sociographiques*, vol. XLI, n° 3, (2000) p. 537.
- <sup>12</sup> Entrevue avec Susan Carter, ISBC.
- <sup>13</sup> Rusty Neal et Jane Gordon. « *Women Helping Women* », *Canadian Women Studies Journal*, (1998), p. 131-134.
- <sup>14</sup> Andrée Sévigny. *La contribution des bénévoles, inscrits dans un organisme communautaire bénévole, au soutien à domicile des personnes âgées*, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval pour l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.), École de service social, Faculté des Sciences Sociales, Université Laval, Québec, 2002, p. 175.
- <sup>15</sup> Éric Gagnon et Andrée Sévigny. *Op. Cit.*, p. 515.
- <sup>16</sup> Éric Gagnon. « *Engagement social, engagement identitaire : parcours de femmes* », *Service social*, vol. 44, n° 1, (1995), p. 51-56.
- <sup>17</sup> Lynn M. Meadows. « *Discovering Women's Work: A Study of Post-Retirement Aged Women* » *Marriage and Family Review*, vol. 24, (1996) p. 181.
- <sup>18</sup> Entrevue avec Kathy Marshall, Coordinatrice nationale, Dis-Able Women's Network Canada.
- <sup>19</sup> Evangelica Tastsoglou et Baukje Miedema. *Immigrant Women Organizing for Change: Integration and Community Development by Immigrant Women in the Maritimes*, Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration., 2001.
- <sup>20</sup> Entrevue avec Laurence Lagouarde, Coordinatrice, Centre des femmes de Montréal.
- <sup>21</sup> Aoura Bizarri, Coordinatrice, Collectif des femmes immigrantes de Montréal.
- <sup>22</sup> Kelly K.Y. Ng, « *Volunteer Work and Settlement: A Study of Chinese Immigrant Women* » *Canadian Journal of Community Mental Health*, vol. 12, n° 2 (automne 1993), p. 31-43.

- <sup>23</sup> Kelly K. Y. Ng, *op. cit.* p. 31.
- <sup>24</sup> Kelly K. Y. Ng, *op. cit.* p. 41.
- <sup>25</sup> Arlene Kaplan Daniels, *Invisible Careers: women civic leaders from the Volunteer World*, University of Chicago Press, 1998, pp. 42-63.
- <sup>26</sup> Rusty Neal et Jane Gordon, *op. cit.* p. 134.
- <sup>27</sup> Angela Febbraro, *Gender Differences in Giving and Volunteering*, Fact Sheet #5, Canadian Centre for Philanthropy, Toronto, 2001.
- <sup>28</sup> Michael Hall, Larry McKeown et Karen Roberts, *op. cit.*, p. 33.
- <sup>29</sup> Michael Hall, Larry McKeown et Karen Roberts, *op. cit.*, p. 31-32.
- <sup>30</sup> Angela Febbraro, *op. cit.*
- <sup>31</sup> Statistique Canada, *National Survey on Volunteer Activity*, 1987.
- <sup>32</sup> Janis Wood Catano et Linda Christiansen-Ruffman, *Women as Volunteers*, Profile #3 from the 1987 National Survey on Volunteer Activity, Statistique Canada, 1988.
- <sup>33</sup> Judy Kent, *Volunteers in Health Organizations*, Profile #9 from the 1987 National Survey on Volunteer Activity, Statistique Canada, 1988.
- <sup>34</sup> Michael Prince, *Volunteers in Social Service Organizations*, Profile #8, from the 1987 National Survey on Volunteer Activity, Statistique Canada, 1988.
- <sup>35</sup> Susan Carter, Secrétariat de l'ISBC.
- <sup>36</sup> Entrevue avec Kevin Cohalan, Directeur général, Centre d'action bénévole de Montréal.
- <sup>37</sup> Christiane Dupont, « Que serait l'école sans les mères? » *La Gazette des femmes*, vol. 16, n° 4, (janv.-févr. 1995) p. 22-24.
- <sup>38</sup> Entrevue avec Huguette Beauchamp, ancienne présidente, Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées (AQDR).
- <sup>39</sup> Raymonde Morin, et coll. *op. cit.*, p 10.
- <sup>40</sup> Kathy Marshal, Coordinatrice nationale, Dis-Able Women's Network Canada.
- <sup>41</sup> Chandra Budhu, chercheure.
- <sup>42</sup> Elaine Tefilovici, YWCA of/du Canada.
- <sup>43</sup> Chandra Budhu. Projet de recherche sur les minorités visibles pour le Group de référence sur les minorités visibles --Initiative de secteur bénévole et communautaire - Rapport final - le 31 october 2001.
- <sup>44</sup> Entrevue avec Chandra Budhu, chercheure et Aoura Bizarri, Centre des femmes immigrantes de Montréal.
- <sup>45</sup> Kathy Marshall, DAWN Canada.
- <sup>46</sup> Viviane Barbot, FFQ.
- <sup>47</sup> Elaine Teofilovici, YWCA of/du Canada.
- <sup>48</sup> Warren Dow, *op. cit.*, p. 28.
- <sup>49</sup> Warren Dow, *op. cit.*, p. 28.
- <sup>50</sup> Warren Dow, *op. cit.*, p. 29.
- <sup>51</sup> Angela Adsit et Cindy Mah, *Compensation Review For Charitable Organizations in Alberta and Saskatchewan*. Edmonton, KPMG et Muttart Foundation, 1998. Cité dans Warren Dow, *op. cit.*, p. 29.
- <sup>52</sup> Warren Dow et S. Dale Cuthbertson, *1998 Salary and Benefits Survey for the BC Nonprofit Sector*, Vancouver, Volunteer Vancouver, 1998. Cité dans Warren Dow, *op. cit.*, p. 34.
- <sup>53</sup> Judith Haiven, *Managing People in the Voluntary and Not-for-Profit Sector in Britain and Canada*, Warwick Business School, août 2000. Thèse de doctorat inédite, Université de Warwick (Royaume-Uni), Cité dans Warren Dow, *op. cit.*, p. 34.

- <sup>54</sup> Charity Village, "Nonprofit Salaries are Up Overall, But Women Still Lag Behind Men, *Charity Village Newsweek Cover Story*, 17 juillet 2000, Cité dans Warren Dow, *op. cit.*, p. 34.
- <sup>55</sup> Paul B Reed et Valerie J Howe, *Voluntary Organizations in Ontario in the 1990s*, Statistics Canada, Building a Knowledge Base for the Non-profit Sector Project, 1999. Cité dans Warren Dow, *op. cit.*, p. 9.
- <sup>56</sup> Social Policy Advisory Committee. (1997) *Investing in People and Communities: A Framework for Social Development*, Vol. I: What the People Said – Report of the Strategic Social Planning Public Dialogue, Newfoundland and Labrador, et, Roberts, Linda, et coll, *Under Siege: A Study of Non-Profit, Community-Based Agencies in an Era of Cuts*, produit par le Captain William Spry Community Centre, Metro Community Services Network, et la Nova Scotia Association of Social Workers; Halifax, Nouvelle-Écosse, 1998. Cité dans Warren Dow, *op. cit.*, p. 10-11.
- <sup>57</sup> Entrevue avec France Cormier, Directrice générale, Centre d'action bénévole de Shawinigan.
- <sup>58</sup> Penny Kome (ed.), *Cheers for Volunteers*, Womenspace Magazine, 2001, p. 15, <http://www.womenspace.ca/magazine/61ws/index.html>.
- <sup>59</sup> Darlene Jamieson, ANFD.
- <sup>60</sup> Mary Foster et Agnes Meinhard, (1997) *Women's Voluntary Organizations*, Résumé de recherche, Faculté des études commerciales, Ryerson University', en collaboration avec le National Action Committee on the Status of Women (NAC) et Na'amat Canada.
- <sup>61</sup> Nancy Guberman, et coll., *Innovations et contraintes des pratiques organisationnelles féministes*, Rapport de recherche, CFP, 1997, pp. 18-19.
- <sup>62</sup> Viviane Barbot, FFQ.
- <sup>63</sup> Penny Kome (ed.), *op. cit.*, p. 15.
- <sup>64</sup> Penny Kome (ed.), *op. cit.*, p. 15.
- <sup>65</sup> Jo Sutton et Scarlet Pollock, (2002) *Internet Issues for Feminist Activists* Activists Speak Out, Part 1, site Web Womenspace <http://womenspace.ca/Campaign/SpeakOut/index.html>
- <sup>66</sup> Communautique, *La lutte contre la pauvreté et l'exclusion : le moteur du développement de l'Internet citoyen*, Communication présentée lors de l'atelier Femmes et PoliTIC au CDEACF, le 8 février, 2002, <http://www.communautique.qc.ca/>, p. 2.
- <sup>67</sup> Sharon Hacket, *Les besoins réels des groupes de femmes*, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF), 1999.
- <sup>68</sup> Penny Kome (ed.), *op. cit.*, p. 15.
- <sup>69</sup> Heather Gordon, *Ideas and Experience for Moving Forward*, Activists Speak Out, site Womenspace, 2002, <http://womenspace.ca/Campaign/SpeakOut/speak1.html>.
- <sup>70</sup> Womenspace, *Government Initiatives, New Technologies and Women*, site Womenspace, <http://www.womenspace.ca/Campaign/Government/programs.html>.