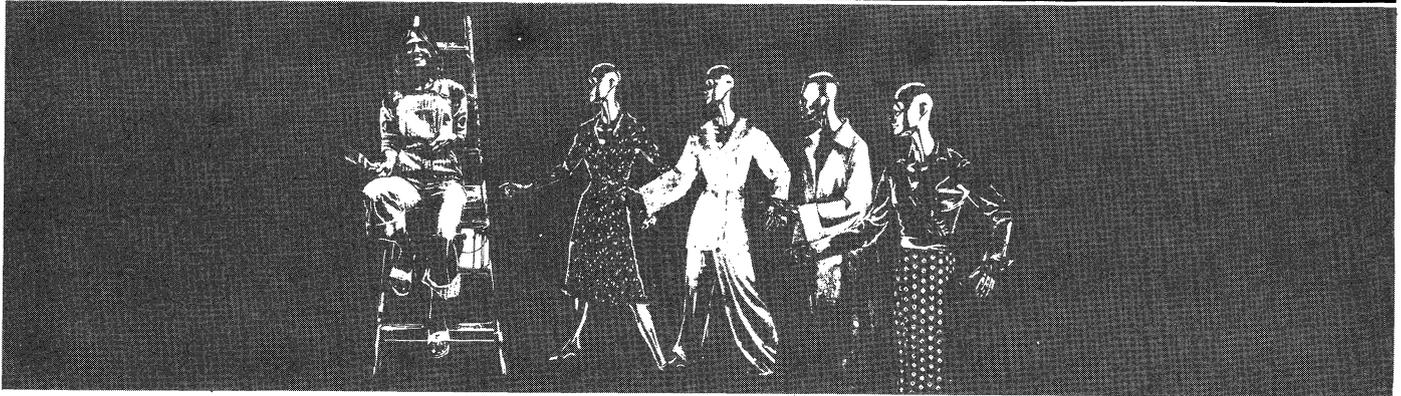


Une Femme pas comme les autres, ou la femme collaboratrice— une travailleuse non-reconnue

Lucie Marchessault-Lussier



A Woman Unlike the Others – The Unrecognized Woman Worker

In this article, Lucie Marchessault-Lussier of the AFEAS (Women's Association for Education and Social Action) outlines the efforts of her organization to research the situation of married women who collaborate in their husband's profit-making business. According to a survey done in Montréal in 1976, says the author, 85% of these women are not paid any salary for an average work week of 23 hours.

Danielle travaille à temps complet à la librairie qui appartient à son mari pendant que celui-ci exerce un emploi à la commission scolaire.

Huguette s'occupe des clients, des contrats, des commandes de la pépinière dont son mari, Charles est propriétaire.

Jocelyne est caissière les jeudi, vendredi et samedi dans l'épicerie de son mari; de plus, elle fait la tenue des livres pour le commerce qui n'appartient qu'à son mari.

Connaissez-vous de ces femmes qui travaillent dans une entreprise soit en faisant la tenue de livres, soit comme secrétaire, réceptionniste, vendeuse ou cumulant plusieurs postes à la fois? Savez-vous que beaucoup d'entre elles consacrent de 20 à 30 heures par semaine à l'entreprise... et qu'elles ne sont pas rémunérées pour ce travail! Elles ne peuvent pas non plus contribuer à la régie des rentes ni à l'assurance-chômage. Pourquoi? Parce qu'elles sont 'des femmes collaboratrices de leur mari'. Tel est le nom que l'AFEAS a donné à ces milliers de femmes qu'on retrouve soit à la ferme, soit dans les épiceries, les restaurants, les hôtels, les garages, un peu partout au pays.

Qu'ont de commun ces femmes? Elles aident leur mari et contribuent au succès de l'entreprise qui appartient au mari. D'après les statistiques officielles, ce ne sont pas des travailleuses (Statistique Canada les classe parmi les travailleurs familiaux non rémunérés), mais ce ne sont pas réellement non plus des femmes au foyer. Leur travail ne contribue pas au Produit National Brut parce qu'il est fait pour le mari; s'il était fait pour le voisin, il acquerrait un tout autre statut.

Qu'appelle-t-on une femme collaboratrice

Pour les besoins de l'enquête effectuée en 1975 par l'AFEAS (Association Féminine d'Éducation et d'Action Sociale) on l'a

définie ainsi: femme légalement mariée vivant avec son mari et travaillant avec lui dans l'entreprise qui les fait vivre, sans être elle-même co-propriétaire, associée ou actionnaire.

Historique

Pour marquer l'année internationale de la femme, l'AFEAS a entrepris une vaste enquête auprès de 1700 femmes tant du milieu rural que du milieu urbain, pour connaître leur rôle dans l'entreprise et leur degré d'autonomie financière. C'était la première fois qu'on étudiait le sort de ces femmes. Le rapport Bird avait fait mention de la situation, mais n'eût été de la curiosité de l'AFEAS, rien ne serait encore fait.

Avec la collaboration de ses 600 cercles, l'AFEAS a recruté 1700 femmes éligibles. 962, choisies au hasard, dont la moitié étaient des membres, ont accepté de répondre à un questionnaire; ce qui a donné le portrait suivant:

Profil des répondantes	Types d'entreprises	
Age 41 ans	Commerces	34.7%
Elles avaient 21 ans au moment du mariage	Exploitations agricoles	30.8%
Age du mari 44 ans	Services et loisirs	9.1%
Nombre d'années de mariage: 18 ans	Entrepreneurs	6.5%
Nombre d'enfants: 4	Hôtellerie	4.5%
Scolarité des épouses: 76% ont fait des études secondaires	Bureaux de professionnels	3.1%
Scolarité des maris: 65% ont fait des études secondaires	Petites fabriques	2.7%
	Exploitations forestières	2.5%
	Pêcheries	.3%
	Autres	5.4%
	Entreprises à propriétaires uniques	84.1%
	Sociétés	6.5%
	Compagnies	5.5%
Régime matrimonial*	Coopératives	1.5%
Séparation de biens	Autres	2.4%
Communauté de biens		39.9%
Société d'acquêts		2.1%
Autres		.3%
Pas de réponses		2.1%
*Cf. Appendice.		
Quel rôle jouent-elles dans l'entreprise		
Secrétaire		48.7%
Comptable		29.9%
Travail de la ferme		25.4%

Prise de décision

Elles ont assez de latitude pour prendre des décisions. Même si elles ne sont pas partenaires légales (7.1% seulement le sont) elles sont presque toutes consultées lors de décisions importantes et leur opinion est prise en considération dans 70.2% ces cas.

Réceptionniste	17.3%	<i>Conditions salariales</i>	
Travail ménager dans l'entreprise	16.7%	85%	Ne reçoivent aucun salaire
Gérante	13.8%	12.5%	Reçoivent un salaire
Caissière	3.6%	2.5%	Pas de réponse
Vendeuse	.7%		
Autres	8.9%	3.8%	Contribuent à l'Assurance-chômage

Elles travaillent en moyenne 23 heures par semaine dans l'entreprise, quoique 30% d'entre elles y consacrent plus de 41 heures.

Les résultats de cette enquête (dans Montréal, ce sont des étudiantes en sociologie de l'UQAM qui ont procédé à l'enquête dans 5 quartiers et dont les résultats sont inclus dans le rapport de recherche) de même que des informations sur les régimes matrimoniaux et les structures juridiques de l'entreprise ont donné matière à un document de 200 pages paru le 22 septembre 1976 et tiré à 3,000 exemplaires la première fois.

Avec une fierté toute légitime, l'AFEAS avait convié la Presse, les associations féminines, mais aussi des représentants du monde des affaires, des avocats, des notaires, des assureurs etc. . . . Bien que certains aient été plus ou moins d'accord, les invités furent frappés du sérieux de cette recherche et de ses implications à long terme.

- 'La femme qui travaille avec son mari est défavorisée', (*Le Soleil* 24/09/76)
- 'Des associées qui n'ont pas de statut', *Le Soleil* 27/09/76
- '500,000 femmes produisent sans toucher un revenu correspondant', *La Presse* 23/09/76
- 'A parts égales avec votre mari? Faudrait le prouver', *Montréal Matin* 04/10/76
- 'L'AFEAS réclame un statut légal pour la femme collaboratrice du mari', *Le Devoir* 23/09/76
- 'Une grande oubliée: la femme collaboratrice', *La Terre de chez-nous*, 29/09/76
- 'La femme mariée dans l'entreprise du mari: lésée', *Montréal Matin* 04/10/76

Lendemain

Qu'allait faire l'AFEAS? Deux membres du CSF dont la présidente Mme Robillard sont ajoutées au comité qui avait suivi le dossier depuis le début. En janvier 1977, grâce à une subvention du Secrétariat d'Etat, on engage une coordonnatrice qui doit voir aux suites à donner. Le travail ne manquait pas: rédaction d'articles, rencontres pour sensibiliser les groupes, offres de services de conférencières, rencontres de ministres et de députés, participation à des groupes de travail, envoi de documentation à l'UNESCO et en France à des groupes de femmes d'artisans et de commerçants, etc. . . .

Pour mieux diffuser les résultats de la recherche, nous avons préparé un dépliant dans lequel on établit le portrait de la répondante et les grandes lignes de la recherche. Nous en avons fait imprimer 25,000.

Animation

Il devenait évident qu'une seule personne, même assistée d'un comité, ne pouvait prétendre informer tout le Québec. Une équipe s'imposait. C'est en septembre 1977 qu'eut lieu la première session de formation pour préparer une vingtaine d'animatrices, venues de toutes les régions. Une deuxième session, d'évaluation, cette fois, eut lieu en mars et une troisième en septembre 1978. Au cours de l'année écoulée, ces femmes ont rencontré 10,000 personnes: membres de l'AFEAS, de clubs sociaux, représentantes d'associations féminines etc. . . , sans compter les entrevues à la radio, à la télévision et aux journaux régionaux. Elles ont fait un travail formidable.

Lors de rencontres, elles ont constaté le manque d'information du public sur tout ce qui touche les régimes matrimoniaux, et sur le lien avec l'entreprise. Les hommes étaient souvent peu informés et peu conscients des implications possibles touchant l'entreprise et la famille.

Quel est donc le problème?

Il serait assez long de détailler ici les régimes matrimoniaux et les structures juridiques de l'entreprise. Donnons cependant quelques exemples. Prenons celui de Danielle, cité au début. Son mari occupant un emploi à la commission scolaire, c'est effectivement Danielle qui voit à la bonne marche de la librairie. A-t-elle droit à un salaire? Si son mari le veut bien, mais ce revenu n'est pas déductible des revenus de la librairie: la loi de l'impôt dit: 'lorsqu'une personne a reçu une rémunération à titre d'employé de son conjoint, le montant de cette rémunération ne doit pas être déduit lors du calcul du revenu du conjoint ni inclus dans le calcul du revenu de l'employé.'

N'étant pas salariée, aux yeux de la loi, elle n'a pas droit aux avantages sociaux reconnus aux autres travailleurs tels que: rentes du Québec, assurance-chômage, vacances payées, etc. . . . Si l'entreprise était vendue, aurait-elle son mot à dire? Si le mari le veut bien, car elle n'a aucun droit à cette entreprise, pas plus qu'au produit de la vente. Si elle est mariée sous le régime de la société d'acquêts, elle aura droit à la moitié des acquêts de son mari, mais à la dissolution seulement soit par le décès du conjoint, par séparation judiciaire de biens ou divorce.

Comme on peut le constater, ce n'est pas si simple! Pourtant, nous n'avons abordé que la vente. . . . Qu'advient-il en cas de faillite, de séparation ou de décès? Qu'arrive-t-il lorsque les conjoints sont mariés sous le régime de la communauté ou sous celui de la société d'acquêts? Les réponses sont différentes comme elles le sont lorsque l'entreprise est une société ou une compagnie dûment incorporée.

Est-il normal de travailler de 10 à 30 heures 'sans salaire' même pour son mari?

Très souvent, la petite entreprise naît, grandit et survit, grâce au travail non-rémunéré de l'épouse collaboratrice. Est-ce là une raison pour ne pas garantir à l'épouse une reconnaissance de dettes ou établir, dès le départ, une société légale entre les deux conjoints? Deux voisins ou deux frères ne se lanceraient pas en affaires, sans ententes légales entre eux; pourquoi, lorsqu'il s'agit de conjoints en est-il autrement?

Autrefois, peu de femmes étaient sur le marché du travail. De nos jours l'épouse peut comparer sa situation avec celle de sa belle-soeur qui travaille à l'extérieur du foyer et qui reçoit un salaire avec tout ce que cela comporte. Cette même épouse fait aussi des comparaisons lorsque son mari engage une étrangère pour faire le même travail et à qui il paie un salaire évidemment.

Mme Monique Bégin, alors qu'elle était ministre du Revenu, nous confiait que dans son comté, plusieurs commerçants contournaient la difficulté en embauchant la femme de leur ami et vice-versa. . . . Faut-il encourager l'épouse du garagiste à travailler pour l'épicier, parce que 'il y a possibilité de fraude entre conjoints', alors que le mari peut légalement verser un salaire déductible des revenus de l'entreprise à sa bonne amie, ou à ses enfants de plus de 18 ans. . . ? La question est posée. . . .

Même dans le cas d'une société, une partie du salaire de l'épouse employée, est réputée appartenir au mari et s'ajoute à ses revenus, proportionnellement à sa participation dans la société. . . . Toujours parce qu'il pourrait y avoir fraude!

Qu'en disent les principales intéressées, les femmes collaboratrices?

Celles qui ont participé à l'enquête, en 1975 se sont dites satisfaites. Elles n'avaient pas de problèmes, elles vivaient toujours avec leur mari. Si on leur posait la même question aujourd'hui, que répondraient-elles?

Par contre, depuis la parution du rapport nombre de témoignages nous parviennent de femmes qui ont pris conscience de l'insécurité de leur situation, soit parce qu'elles sont devenues veuves, divorcées, soit parce que le couple éprouve des difficultés financières ou autres.

'Je suis collaboratrice depuis 20 ans. Je ne regrette pas les 20 ans au cours desquels j'ai collaboré, mais le plus fâchant c'est que, au bout d'un certain temps, le commerce apporte plus de profits étant donné que l'épouse donne son temps. Il serait juste que l'on puisse au moins collaborer à ces profits. On pourrait s'en placer un peu à notre nom à la banque comme mesure de sécurité.' J.B. sept. 76

'... je suis une de ces victimes ... à deux ou trois reprises j'ai rencontré des avocats et on me répond: "Madame, on ne peut rien, la loi est ainsi! Avec un contrat en séparation de biens vous n'avez rien à votre nom. Vous n'avez droit à rien."' G.D. fév. 77

'Depuis 3 ans les affaires vont mal, mon mari est alcoolique. Je n'ai rien à mon nom, c'est contre les principes de mon mari (pas de contrat, assurance etc.) ... Je suis à bout, malade et fatiguée de cette vie. ...' L.B. sept. 78

Par où faut-il commencer?

Ayant constaté le besoin d'une information adaptée aux situations précises des femmes collaboratrices et de leur conjoint, l'Association Féminine d'Education et d'Action Sociale a entrepris la préparation d'une brochure rédigée à cet effet sous forme de questions et réponses. Cette brochure de 48 pages se veut un guide pratique à l'intention des femmes travaillant sans rémunération au sein d'une entreprise.

Quand le coeur et la tête sont en affaires s'adresse aux femmes qui travaillent dans l'entreprise de leur mari sans être associées, actionnaires ou co-propriétaires, ainsi qu'à leur conjoint. Ce document est également destiné aux personnes qui s'intéressent au sort de la petite entreprise au Québec et à ceux qui suivent de près la révision du Code civil.

A l'aide de cas concrets, on s'interroge sur la vente, la faillite, le divorce, le décès du mari sans testament ou avec testament. Serait-il plus avantageux de former une société, une compagnie etc.? Cette plaquette contient l'étude de diverses possibilités de rémunération pour la femme collaboratrice. Un glossaire expliquant les termes juridiques, de même que des recommandations de principe de l'AFEAS complètent le contenu.

La réaction du public et la quantité de demandes, souvent accompagnées de témoignages a démontré, une fois de plus, l'importance de ce dossier.

Que propose l'AFEAS?

On a vu que la femme collaboratrice est bel et bien une travailleuse, mais dont le travail n'est pas reconnu. Dans son rapport paru en 1976, l'AFEAS faisait paraître une série de recommandations venues des membres, suite aux études faites sur le sujet au cours de l'année précédente. Nous sommes présentement à ré-étudier ces demandes, à les réviser, à les préciser. En voici quelques-unes:

I— Pour garantir l'autonomie financière de la femme collaboratrice, nous recommandons:

1.1— Que soit reconnue la valeur économique du travail de la femme collaboratrice.

1.2— Que soit reconnu le droit de la femme collaboratrice de recevoir, pour son travail et sa participation au sein de l'entreprise, une rémunération qui pourrait lui être versée soit sous forme de salaire, de participation dans les profits de l'entreprise, de parts dans la société ou d'actions si l'entreprise est incorporée, etc.

1.3— Que soit reconnu le droit de la femme collaboratrice de bénéficier, au même titre que les autres travailleurs, des mesures économiques et sociales instaurées par l'État pour le bien-être et la protection des travailleurs, telles: régime des rentes, salaire minimum, assurance-chômage, formation professionnelle, etc. . . .

1.4— Que ces amendements soient apportés au Code civil et aux diverses législations fédérales et provinciales touchant notamment les domaines du droit corporatif, de la fiscalité, de l'assurance-chômage, du salaire minimum, du régime des rentes, etc. . . pour que soit reconnue officiellement cette réalité économique que constitue l'activité de la femme collaboratrice.

II— Pour garantir les droits de la femme collaboratrice advenant une annulation du mariage, un divorce ou une séparation de corps, nous recommandons:

2.1— Que l'entreprise qui ne constitue ni un bien de communauté, ni un acquêt du mari soit considérée comme étant une société de fait entre les époux;

2.2— Que les intérêts de chacun des époux à titre d'associés dans la dite société soient déterminés, lors de l'annulation du mariage, du divorce ou de la séparation de corps, en prenant en considération le nombre d'années durant lesquelles l'épouse a collaboré à l'entreprise, le travail accompli par chacun des époux, les sommes d'argent investies etc. . . .

2.3— Que la participation et la contribution de la femme collaboratrice soient établies selon des critères objectifs sans tenir compte des torts respectifs des époux, de la relation mari et femme qui existait entre les deux associés et surtout que la loi et les tribunaux établissent une nette distinction entre le rôle de la femme collaboratrice et l'obligation d'assistance mutuelle que la loi impose aux conjoints;

2.4— Que soit accordé à la femme collaboratrice une compensation proportionnelle à sa participation dans l'entreprise, soit par le paiement d'une somme d'argent, soit par le transfert d'une partie des droits ou actions de l'entreprise;

2.5— Que les dispositions ci-dessus soient appliquées dans tous les cas où la femme a collaboré à l'entreprise dans laquelle le mari a un intérêt soit à titre de propriétaire unique, d'associé ou d'actionnaire si l'entreprise est incorporée.

III— Pour garantir les droits de la femme collaboratrice advenant le décès ou l'absence du mari:

3.1— Si l'entreprise ou les droits du mari dans cette entreprise font partie de l'actif de la communauté de biens: que des modifications soient apportées aux articles 1354 et suivants du Code civil pour que la femme collaboratrice puisse exiger que l'on place dans sa moitié de communauté, moyennant le paiement d'une somme s'il y a lieu, l'établissement industriel, agricole ou commercial de caractère familial.

Qui doit s'intéresser au sort des femmes collaboratrices?

Les femmes qui elles-mêmes sont dans cette situation, et leur conjoint, ceux qui pensent se lancer en affaires, les notaires qui rédigent les contrats et qui rencontrent les jeunes couples, les avocats qui ont à régler les différends ou qui procèdent à des incorporations, les juges qui ont à ap-

plier les lois et à établir le partage des biens, advenant le divorce ou la séparation, les comptables qui conseillent les chefs d'entreprise et leur conjoint, les professeurs des différentes facultés qui forment les futurs professionnels, les fonctionnaires qui préparent les projets de loi, les députés et les ministres qui les votent. Plusieurs ministères sont impliqués: Institutions financières, Industrie et commerce, Agriculture, Education, Revenu et Finances, et Justice. D'autres groupes, tels que les associations féminines, les associations qui regroupent des couples dont le mari et la femme travaillent ensemble, la Chambre de commerce, le Conseil du statut de la femme et le Conseil consultatif de la situation de la femme, qui tous deux, intègrent la question des femmes collaboratrices à leurs dossiers respectifs. Que dire des membres de la presse écrite et électronique qui par leurs interventions peuvent aider à un changement des mentalités? Tous ceux qui sont préoccupés de la survie des petites entreprises devraient s'appliquer à reconnaître de façon concrète, le rôle de la femme collaboratrice du mari dans l'entreprise.

Ce qui a été fait jusqu'à maintenant par l'AFEAS

Outre le rapport d'enquête sur la femme collaboratrice du mari dans une entreprise à but lucratif, le dépliant, la brochure 'Quand le coeur et la tête sont en affaires', la formation d'animatrices, les rencontres à travers le Québec, le stage proposé et accepté par l'Office franco-québécois pour la jeunesse qui a permis à 19 femmes collaboratrices de comparer la situation légale, économique et financière des femmes collaboratrices en France, l'AFEAS, grâce à ses groupes régionaux, a pu rencontrer les ministres et les députés, tant provinciaux que fédéraux. Leur réaction est variable; elle va de l'étonnement au plus grand intérêt. Le dossier étant complexe, on se renvoie la balle. . . . Certaines recommandations s'adressent au ministère des Finances, par celui du Revenu. Qui va bouger le premier, Québec ou Ottawa. . . . La loi de l'assurance-chômage est fédérale, mais celle du salaire minimum est provinciale. Par contre, les régimes matrimoniaux et les successions sont de compétence provinciale et c'est le bon moment d'y apporter des modifications, pendant la révision du Code civil.

La reconnaissance du rôle joué par les femmes collaboratrices commence. On en trouve mention dans des études: 'Condition économiques des femmes au Québec', C.S.F., '5,000,000 de femmes', Monique Proulx, C.C.S.F., dans des projets de lois: l'assurance automobile au Québec, dans des discours officiels: Monique Bégin aux notaires, Marc Lalonde aux représentantes d'organismes familiaux. Certains juges en tiennent compte lors de compensations pour invalidité, ou lors de divorce. C'est un début.

Ce qui reste à faire

L'AFEAS souhaite poursuivre le travail d'information et d'animation déjà bien amorcé. Verrons-nous au Québec, la naissance d'une association d'épouses ou de femmes collaboratrices, comme il en existe en France, sous d'autres noms? Chose certaine, depuis près de 5 ans, l'AFEAS a investi énormément d'énergies dans ce dossier, aidée en cela par le secrétariat d'Etat, le bureau de la coordinatrice situation de la femme, et le ministère de l'Industrie et du commerce du Québec. Pour rendre justice à ces milliers de femmes et leur assurer une autonomie financière, il est essentiel de regrouper les efforts de tous les groupes intéressés, de poursuivre la sensibilisation et d'exercer des pressions à tous les paliers de gouvernement.

Appendice

Il existe trois régimes de mariage au Québec.

1. La communauté de biens (avant le 1^{er} juillet 1970, tous les mariages sans contrat tombaient sous ce régime).
2. La société d'acquêts (qui existe depuis 1970).
3. La séparation de biens (qui exige un contrat).

Les caractéristiques de chacun des régimes sont indiquées dans le tableau ci-dessous, paru dans la revue *Forces*, No. 27, 2^e trimestre 1974.

Communauté de biens

A. Catégories de biens

Ce régime comporte quatre catégories de biens, les propres de la femme, les réservés de la femme, les communs (que l'on met sous le nom du mari parce qu'il est le chef de la communauté) et les propres du mari.

Suivant leur provenance, les biens sont distribués dans chacune de ces catégories.

- 1) Les communs, ce sont: a. tous les biens meubles possédés par les conjoints avant et après le mariage: biens meubles étant pris au sens juridique et comprenant aussi bien les revenus du mari, tableaux, actions. . . . Dans le cas d'un héritage ce sont aussi tous les biens que le donateur n'a pas indiqué comme devant être 'propres'; b. tous les immeubles achetés après le mariage.
- 2) Les réservés de la femme, ce sont les revenus et le produit de son travail après le mariage et les biens qu'elle acquiert avec ce produit.
- 3) Les propres du mari, cela peut être les immeubles qu'il possédait avant le mariage ou les biens dont il héritait par succession avec mention du donateur que ce lui soit des 'biens propres', après le mariage.
- 4) Les propres de la femme, ce peut être également les immeubles qu'elle possédait avant le mariage, l'argent ou les immeubles dont elle héritait après le mariage avec mention que ces valeurs lui soient propres. Donc, les propres de la femme sont semblables à ceux du mari.

B. Administration

La femme administre ses biens propres, le mari de même. La femme administre ses réservés, mais si elle les utilise pour acheter des immeubles et qu'elle veuille les revendre, les hypothéquer ou les céder, elle doit obtenir le consentement de son mari. Les biens communs sont administrés par le mari, mais s'il veut hypothéquer ou vendre un immeuble ou vendre les meubles meublants (e.g. meubles, stéréo, TV, etc.), il est obligé d'avoir le consentement de sa femme. Il en est de même pour un fonds de commerce que les époux auraient monté ensemble et dont ils vivraient. Donc le mari a, sur ces biens communs, le même pouvoir que la femme sur ses réservés.

C. Partage

Au moment d'une séparation ou d'un divorce, chacun garde ses biens propres. Quant aux communs, la femme a la faculté de choisir soit de prendre ½ des communs et ½ de ses réservés, soit de garder ses réservés et ne pas participer au partage des communs. En effet, il se peut que la femme se révèle meilleure administratrice, qu'elle ait travaillé et qu'elle ait accumulé un peu d'argent. Si la femme se rend compte alors que ses réservés sont plus importants que les communs, elle peut garder ses réservés et le mari colle avec les communs. Mais, dans le cas où elle a des réservés peu importants et qu'elle se rend compte que les communs sont plus intéressants—disons que la communauté vaut \$50,000 et que ses réservés à elle, c'est un petit compte d'épargne de \$10,000—si elle veut avoir la moitié des



communs, elle doit rapporter ses réservés pour que le tout constitue une masse (\$50,00 plus \$10,000) destinée à être divisée en deux: \$30,000; alors que, si elle conservait ses réservés, elle n'aurait droit qu'à \$10,000.

D. Avantages et inconvénients

En supposant que les seuls biens que possèdent les époux lors du partage sont des biens acquis avec les revenus du mari après le mariage (ce qui est le cas pour beaucoup de gens).

Avantages: 1. Lors du partage, la femme a droit à la moitié des communs; 2. Protection du domicile conjugal, et des meubles, et du commerce, puisque le mari ne peut les vendre sans le consentement de sa femme.

Inconvénient: C'est le mari qui administre: il est chef de la communauté.

Société d'acquêts

A. Catégories de biens

La société d'acquêts comprend quatre catégories de biens. 1) les acquêts du mari, ses revenus pendant le mariage et les biens acquis avec ses revenus; 2) les acquis de la femme: idem. que le mari; 3) les propres du mari: tout bien autre que ses acquêts; 4) les propres de la femme: idem. que les propres du mari. Savoir: meubles, objets, vêtements, ou même terrain acquis avant le mariage. Si une fois mariée, la femme continue à travailler, son revenu tombe sans ses acquêts, ainsi que tout ce qu'elle achète avec ce revenu. Après le mariage, on ne peut acquérir de biens propres que par succession ou testament, puisque cela n'entre pas dans la catégorie des revenus.

B. Administration

Chacun administre ses biens propres et ses acquêts. Par exemple, la femme achète un immeuble pendant le mariage: elle en fait l'usage qu'elle veut. La seule restriction, c'est que ni la femme ni le mari ne peuvent donner des acquêts pendant le mariage.

C. Partage

Au moment de la dissolution du régime, les biens sont partagés comme suit, chacun garde ses propres et chaque époux a droit à la moitié des acquêts de l'autre.

D. Avantages et inconvénients

En supposant que les seuls biens que possèdent les époux lors du partage sont des biens acquis avec les revenus du mari après le mariage (ce qui est le cas pour beaucoup de gens).

Avantages: 1. Les parties administrent leurs biens à leur gré, sauf qu'ils ne peuvent donner leurs acquêts. 2. La femme a droit à la moitié des acquêts du mari et vice versa.

Inconvénient: Pas de protection du domicile conjugal, car le mari peut disposer des immeubles et des meubles selon son bon vouloir.

Séparation de biens

A. Catégories de biens

Chacun a ses biens propres, d'où qu'ils viennent: revenu ou héritage.

B. Administration

Chacun administre ses biens. Vous décidez avec votre argent d'acheter un manteau de vison, vous l'achetez. C'est à vous. Vous décidez d'acheter une propriété? C'est à vous. Vous décidez de l'hypothéquer? C'est votre droit.

C. Partage

Au moment du partage, à chacun ses biens. Que ce partage ait lieu à la suite d'un divorce ou d'un décès, le mari n'a pas le droit aux biens de la femme ni la femme aux biens du mari.

D. Avantages et inconvénients

En supposant que les seuls biens que possèdent les époux lors du partage sont des biens acquis avec les revenus du mari après le mariage (ce qui est le cas pour beaucoup de gens).

Avantage: Quant à l'administration, chacun est absolument indépendant et autonome.

Inconvénients: 1. Lors du partage, la femme n'a pas droit à la moitié des biens du mari. 2. Contrôle du mari sur les meubles qu'il peut vendre selon son bon vouloir, de même que l'immeuble qui abrite la famille.

Atténuation: Les contrats de mariage contiennent à peu près toujours une clause par laquelle le mari donne les meubles meublants à sa femme et lui donne une somme d'argent lors du décès, c'est une protection.