

Lise Vogel. 1993. *Mothers on the Job: Maternity Policy in the U. S. Workplace*. New Brunswick, NJ, Rutgers University Press.

Marie-Hélène Saint-Pierre

Number 36, Fall 1996

Politiques familiales et vies de femmes

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/017720ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/017720ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (print)

1703-9665 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Saint-Pierre, M.-H. (1996). Review of [Lise Vogel. 1993. *Mothers on the Job: Maternity Policy in the U. S. Workplace*. New Brunswick, NJ, Rutgers University Press.] *Lien social et Politiques*, (36), 156–157. <https://doi.org/10.7202/017720ar>

séquences pour les femmes-soutiens de la prise en charge de personnes dépendantes.

Autant l'ouvrage de Neal et al. est centré sur la vision d'individus qui, en fonction d'une série de facteurs favorables ou défavorables, s'adaptent avec plus ou moins de succès à une multiplicité de rôles à concilier, autant celui de Guberman et al. est fondé sur le rapport entre femmes-soutiens et entreprises, interpellant du même coup ces dernières dans leurs responsabilités sociales à l'égard d'un phénomène de société croissant : celui de la prise en charge à domicile de formes diverses de dépendances. En outre, étant donné que l'enquête de Guberman et al. se situe dans le contexte du Québec, où les politiques publiques de santé devraient offrir à tous, en principe, les ressources requises par les problèmes associés à la dépendance, l'État est interpellé au même titre que les entreprises et les ressources communautaires, en vue de permettre une conciliation plus harmonieuse des rôles et des tâches des femmes, à la fois travailleuses salariées et soutiens. Dans cette perspective, l'ouvrage fait état, en deuxième partie, d'initiatives d'entreprises privées canadiennes et américaines, mais aussi de mesures de politiques susceptibles de faciliter les conditions de travail et d'aide des femmes concernées.

L'étude américaine, quant à elle, n'envisage même pas que les politiques publiques puissent être concernées par la question, ce qui ne surprendra guère, dans le contexte américain d'intervention limitée de l'État. Seules certaines catégories d'entreprises parmi celles de pointe sont susceptibles de développer des mesures de facilitation de la conciliation des rôles. L'étude centre ainsi toute son attention sur les individus, suggérant à ces entreprises, en prolongement des résultats obtenus par l'enquête, qu'elles auraient beaucoup à gagner dans leur lutte contre l'absentéisme de leur personnel en adoptant des politiques de gestion de leur main-d'œuvre plus souples.

Une fois encore, ce type d'études, quoique méthodologiquement irréprochable — dans les limites du genre —, s'avère décevant d'un point de vue sociétal. On ne peut s'empêcher de penser qu'en centrant toute leur attention sur les individus, définis implicitement comme les agents principaux sinon uniques de leur destin, de telles études se révèlent

fondamentalement conservatrices, permettant certes de dresser un état des opinions et comportements des personnes concernées, mais sûrement pas de contribuer à poser les termes d'un débat de société. Au contraire, l'étude québécoise fait état de réalisations concrètes, qui ne peuvent que stimuler la réflexion collective sur ce phénomène de la conciliation des tâches dont les sociétés industrialisées ne prennent que progressivement conscience, en fonction du vieillissement accru de la population (qui gagne en âge, mais aussi en dépendance) et de la réduction des programmes socio-sanitaires, dont la désinstitutionnalisation ou le retard dans l'institutionnalisation des personnes vulnérables ne sont qu'une des manifestations les plus visibles.

Frédéric Lesemann
INRS-Culture et société

• **Lise VOGEL. 1993. *Mothers on the Job : Maternity Policy in the U. S. Workplace*. New Brunswick, NJ, Rutgers University Press.**

Cet ouvrage examine le traitement accordé à la maternité aux États-Unis à la fin du XIXe siècle et au XXe siècle, selon une double perspective. D'une part, il retrace les moments clés et les débats entourant l'élaboration de la politique de maternité tels qu'ils se sont déroulés. D'autre part, il examine comment la politique de maternité a été construite sur les notions de différence et d'égalité et le défi que cette dichotomie a représenté pour la pensée féministe. L'examen que fait Lise Vogel de la politique à l'égard de la maternité vise à répondre à cette question plus générale : les personnes chargées d'élaborer les politiques (les politiciens et les politiciennes) ont-elles d'autre choix que de traiter les femmes soit comme égales aux hommes, soit comme différentes des hommes ?

Un survol historique tisse d'abord la toile de fond des débats entourant la politique de maternité. Si, ailleurs dans le monde, les programmes de support des mères travailleuses ont été centraux dans l'évolution des politiques familiales, ils ont été largement absents aux États-Unis. Au cours du XIXe siècle et au début du XXe siècle, le discours sur la différence liée au genre (« gender ») avait cours. Les progressistes du début du XXe siècle, soulignant le besoin des femmes pour une protection, ont cherché des avantages spécifiquement féminins. Sans beaucoup

offrir aux mères travailleuses, les États-Unis ont eu une politique de maternité durant la plus grande partie du XXe siècle. Cette politique américaine « traditionnelle » était duale : les travailleuses blanches étaient « construites » comme différentes et recevaient un traitement spécial, alors que cette spécificité du genre était ignorée pour les travailleuses de couleur.

Après la Première Guerre mondiale, un changement s'est opéré dans la stratégie féministe pour la défense des intérêts des femmes et le débat s'est polarisé. Aux tenants de la différence se sont opposées les féministes des droits égaux faisant campagne pour des traitements égaux. Dans les années 1960, la position égalitaire prévalait et les efforts pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail ont commencé à pointer du doigt les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. Au début des années 1970, les féministes ont tenté d'élargir le concept d'égalité pour inclure la maternité et l'élevage des enfants. En 1978, leurs efforts ont abouti au *Pregnancy Discrimination Act*, qui stipulait qu'aucune femme ne pouvait être l'objet de discrimination pour cause de grossesse. Mais l'égalité dans les lieux de travail pouvant être interprétée de diverses manières, dont certaines pouvaient nuire aux femmes, l'application de la loi a donné lieu à une série de procès qui ont divisé la communauté féministe. À la fin des années 1980, un nouveau type de législation a été proposé pour répondre aux besoins des travailleuses en tant que personnes vivant des grossesses et élevant des enfants. Mis de l'avant par les activistes féministes défendant le concept d'égalité, le *Family and Medical Leave Act* prévoit des avantages liés à la maternité dans un ensemble plus vaste qui est neutre du point de vue du genre (*gender-neutral*). La loi prévoit deux sortes de congé : le congé médical pour l'employé-e incapable de travailler en raison de problèmes de santé personnels, et le congé familial pour l'employé-e qui a besoin d'arrêter de travailler afin de prendre soin d'un membre de sa famille. La neutralité par rapport au genre fait en sorte que le congé médical inclut le congé de maternité mais ne s'y limite pas, de même que le congé familial inclut le congé parental sans s'y limiter.

Dans les derniers chapitres, l'auteure aborde des questions stratégiques et

théoriques. Elle se demande si le *Pregnancy Discrimination Act* a aidé les travailleuses enceintes ou leur a nuï. Elle examine les limites et les possibilités qu'offre une mesure neutre du point de vue du genre, telle que le *Family and Medical Leave Act*. Au plan théorique, elle recense les modèles théoriques articulés dans le débat autour de la politique de maternité. Elle examine les efforts qui ont été faits pour théoriser la spécificité du genre dans une voie qui se situerait au-delà de l'opposition égalité-différence, et constate qu'ils continuent à s'inscrire dans des conceptions dichotomisantes. Enfin, développant une argumentation fouillée, elle se prononce en faveur de nouvelles politiques telles que l'équité salariale et le *Family and Medical Leave Act*, basées sur un traitement non dichotomique de l'égalité et de la différence qu'elle appelle « considération différentielle ».

Marie-Hélène Saint-Pierre
Université de Montréal

• Eileen BORIS. 1994. *Home to Work : Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States*. Cambridge, Cambridge University Press.

Cet ouvrage retrace l'histoire du travail à domicile aux États-Unis à la fin du XIXe siècle et au XXe siècle. Le sujet n'est pas abordé sous l'angle de l'histoire économique ou sociale. L'auteure nous convie plutôt à la découverte du travail (industriel) à domicile par le biais des tentatives répétées pour l'abolir ou le réglementer. Les intérêts et arguments des participants au débat, employeurs, syndicalistes, réformateurs masculins et féminins, administrateurs gouvernementaux, sont mis en évidence et permettent de reconstituer le discours public entourant le travail à domicile. Si les points de vue des uns et des autres sont souvent opposés, changeants, un fil directeur se dégage toutefois. En effet, selon la vision académique aussi bien que populaire, le foyer occupe une place à part, séparée du monde du travail. En déplaçant l'usine ou le bureau au foyer, le travail à domicile remet en question ce dualisme, alors même que sa persistance en dépend. Car derrière le travail à domicile se cachent la division sexuelle du travail, qui assigne le soin des enfants et l'entretien domestique aux femmes, et la construction du genre (« gender »), en vertu de laquelle la

position subordonnée des femmes dans la famille et sur le marché de l'emploi est considérée comme « naturelle ». Dès lors que la plupart des participants au débat adhéraient à cette vision, le genre a fourni un langage à travers lequel se sont affrontées les forces sociales, économiques et politiques. L'histoire du travail à domicile et ses réglementations illustrent ainsi la construction du genre et sa présence (*gendering*) dans l'action de l'État.

Le livre est divisé en quatre parties qui marquent, à travers des études de cas représentatifs, les principaux points tournants de l'évolution des politiques du travail à domicile.

Le travail à domicile a débuté aux États-Unis en même temps que le capitalisme industriel. Au départ non nécessaire à la survie, le travail à la pièce offert aux femmes des régions rurales leur permettait, même s'il était peu payé, de participer à l'économie de consommation tout en s'acquittant de leurs responsabilités familiales. Mais dans les villes, le travail à domicile devient vite le reflet de l'incapacité des hommes à gagner un salaire familial, un salaire suffisant pour faire vivre femme et enfants. Les employeurs ont profité de ce besoin de travailler des mères et de l'idéologie du genre pour intensifier le travail à domicile. C'est ainsi que vers la fin du XIXe siècle s'enclenche une longue lutte visant, ultimement, à faire interdire le travail à domicile. Pressions morales d'abord, demandes d'actions législatives et judiciaires pour l'abolition du travail à domicile au début du XXe siècle, coalition exigeant un meilleur encadrement de cette pratique à l'époque du « New Deal » sont quelques-unes des voies d'action qui ont jalonné le parcours. Les syndicalistes masculins protestèrent contre une forme de travail qui exerçait des pressions à la baisse sur les salaires plus élevés des travailleurs organisés des usines ; les réformatrices et leurs alliés syndicalistes dénoncèrent les conditions insalubres dans lesquelles s'effectuait la fabrication des produits à domicile ; on invoqua la justice et les droits des travailleurs et, en arrière-plan, le caractère sacré de la maternité.

Au début des années 1940, le *Fair Labor Standards Act* constitue le point culminant de cinquante années de lutte. Cette loi, sans clore les débats visant à clarifier le statut des travailleurs et travailleuses à domicile, établit des normes

minimales pour le travail à domicile — salaire, nombre d'heures, limitation du travail des enfants —, instaure des contrôles administratifs et prohibe cette pratique dans certains secteurs de l'industrie. Sous l'administration Reagan dans les années 1980, le travail à domicile sera partiellement déréglementé. En s'appuyant sur les droits des femmes, dont celui de gagner un salaire dans leur propre foyer, on présente le travail à domicile comme une solution au dilemme emploi-famille de notre temps ; certains voient cependant dans cette intervention de l'État une occasion qu'a saisie l'administration républicaine de démanteler l'héritage de la réglementation du New Deal.

Cet ouvrage, abondamment documenté, présente une vue très détaillée de l'histoire du travail à domicile aux États-Unis. Dans le contexte actuel, il est intéressant à plus d'un titre. En effet, le travail à domicile, en plaçant les mères et leur participation à l'emploi salarié au centre du débat, rejoint les préoccupations contemporaines concernant l'emploi et la famille. L'examen attentif que fait Mme Boris du rôle des acteurs dans le débat autour du travail à domicile ne peut donc qu'alimenter la réflexion de tous ceux et celles qui s'intéressent à la question plus large de la conciliation des obligations professionnelles et familiales.

Marie-Hélène Saint-Pierre
Université de Montréal

• Kathryn KELLER. 1994. *Mothers and Work in Popular American Magazines*. Westport, Conn., Greenwood Press.

Dans la foulée des années Reagan, le vent de conservatisme qui a soufflé sur la société étatsunienne a bousculé plusieurs acquis sociaux des années 1960 et 1970, en particulier ceux qu'avait obtenus le Mouvement des femmes (droit à l'avortement, *Equal Rights Amendment*, etc.). Tandis que les féministes déployaient la plus grande part de leur énergie pour défendre le droit à l'avortement contre les adeptes du *Profile*, les attaques conservatrices contre le travail rémunéré des mères, plus subtiles, empruntaient le courant *Pro-Family*, qui, sous prétexte de construire une société plus morale et de sauvegarder l'intérêt des enfants, enjoignait les mères à quitter le marché du travail et à regagner le foyer familial.