

Recherches féministes



Femmes au travail

Hélène Lee-Gosselin et Claudine Baudoux

Volume 5, numéro 2, 1992

Femmes au travail

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/057696ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/057696ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (imprimé)

1705-9240 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Lee-Gosselin, H. & Baudoux, C. (1992). Femmes au travail. *Recherches féministes*, 5(2), 1–6. <https://doi.org/10.7202/057696ar>

Résumé de l'article

Le thème « Femmes au travail » de ce numéro de *Recherches féministes* inscrit dans une perspective de changement social qui s'opère dans les rapports sociaux de sexe, voire dans les catégorisations sociales, tant dans le domaine du travail que dans ses rapports avec le privé. Les articles soulignent une évolution certaine dans les questionnements et les méthodologies de recherches féministes, et proposent un regard nouveau sur des phénomènes de féminisation à partir de professions peu observées jusqu'à présent. Ils proposent aussi des stratégies pour prévenir ou combattre la discrimination systémique présente dans les lieux de travail. Le changement social s'impose comme dénominateur commun entre les articles : raffinement du cadre conceptuel des rapports sociaux de sexe (Daune-Richard et Devreux) ; réversibilité sexuelle de secteurs du marché du travail : féminisation de certaines professions au Québec, comme la médecine (Dufort) et la pharmacie (Collin) ; la féminisation de la main-d'œuvre vieillissante (Bellemare, Poulin-Simon et Tremblay) ; ou la masculinisation des postes de direction dans les établissements d'éducation (Baudoux) ; les représentations de jeunes femmes quant à leurs rôles sociaux dans l'avenir (Lortie-Lussier) ; des propositions pour corriger les grilles servant de base à l'évaluation des emplois (Gaucher).

PRÉSENTATION

Femmes au travail

Hélène Lee-Gosselin et Claudine Baudoux

Le thème « Femmes au travail » du présent numéro de *Recherches féministes* s'inscrit dans une perspective de changement social qui s'opère dans les rapports sociaux de sexe, voire dans les catégorisations sociales, tant dans le domaine du travail que dans ses rapports avec le privé. Les articles soulignent une évolution certaine dans les questionnements et les méthodologies de recherches féministes et proposent un regard nouveau sur des phénomènes de féminisation à partir de professions peu observées jusqu'à présent. Ils suggèrent aussi des stratégies pour prévenir ou combattre la discrimination systémique présente dans les lieux de travail. Le changement social s'impose comme dénominateur commun entre les articles : un affinement du cadre conceptuel des rapports sociaux de sexe (Daune-Richard et Devreux) ; une réversibilité sexuelle de secteurs du marché du travail, telle la féminisation de certaines professions au Québec, comme la médecine (Dufort) et la pharmacie (Collin) ; la féminisation de la main-d'œuvre vieillissante (Bellemare, Poulin Simon et Tremblay) ; ou la masculinisation des postes de direction dans les établissements d'enseignement (Baudoux). Et pour nourrir le changement social, les articles contiennent également des propositions stratégiques féministes soulignant la nécessité de transformer les pratiques de sélection des gestionnaires (Baudoux) et de gestion des ressources humaines dans le cas des travailleuses vieillissantes (Bellemare, Poulin Simon et Tremblay), le mode de formation des médecins (Dufort) et de corriger les grilles servant de base à la correction des inéquités salariales entre hommes et femmes (Gaucher).

Féminisation de secteurs du marché du travail

Le terme « féminisation », comme l'a souligné Zaïdman (1986), renvoie dans un premier temps à un constat statistique implicite ou explicite. Rappelons que le simple fait que des femmes isolées accèdent à des bastions masculins ne s'avère pas suffisant pour parler de « féminisation ». Cette caractérisation suppose plutôt l'existence d'un phénomène collectif ayant une résonance sociale particulière (Collin). Ce constat statistique que sous-tend le terme « féminisation » est souvent accompagné de connotations péjoratives ou mélioratives. S'agit-il d'une forme de rattrapage d'un présumé retard historique,

avec sa connotation libérale, résolument optimiste ? Signifie-t-on par là un recul de la division sexuelle du travail ? Est-ce un processus qui précède la dévalorisation d'une profession ou, au contraire, un processus qui émerge à la suite d'une valorisation ou d'une dévalorisation de certains secteurs du marché du travail ?

Dans une seconde acception qui accompagne souvent la première, le terme « féminisation » peut décrire un processus de transformation des pratiques d'un métier ou d'une profession, voire de subversion, positive ou négative, des formes d'exercice du pouvoir, comme si la percée des femmes dans le monde du pouvoir induisait une transformation de la profession. C'est là que l'histoire ou l'ethnologie, plus qualitatives et soucieuses de quête du sens, peuvent, par l'entremise de l'étude de la culture organisationnelle, apporter un éclairage. Et puisque le changement social se produit lorsque les individus se déplacent dans les rapports sociaux, comme le signalent Daune-Richard et Devreux, il convient d'étudier tout autant la permanence que les transformations de phénomènes relatifs aux rapports entre les sexes.

L'accès des femmes aux professions libérales est un phénomène assez récent qui nécessite une relecture de travaux antérieurs concernant des professions où les femmes sont moins scolarisées. Collin rappelle qu'il existe deux réactions à la féminisation des postes qui comprennent un certain pouvoir : certaines personnes voient l'accession des femmes à des chasses gardées masculines comme un progrès inéluctable de la position des femmes dans la société. À l'opposé, d'autres voient cette féminisation des professions comme le signe de leur dévalorisation, de leur perte de pouvoir. La notion de construction de la différence, qui a permis de mettre en évidence certains mécanismes qui contribuent à recréer une division plus formelle que réelle entre des emplois masculins et féminins et à reproduire la marginalité des femmes dans certains secteurs, ne se vérifie pas de la même façon dans les professions libérales. Le processus de féminisation des professions libérales recèle en effet un caractère de permanence et de stabilité dont les travaux antérieurs ne rendent pas compte.

La recherche de Collin indique que les théorisations féministes doivent être nuancées et tenir compte davantage de la complexité. Dans cette perspective, l'approche historique par étude de cas permet de noter que, de la féminisation ou de la dévalorisation, a précédé l'autre. Au cours du xx^e siècle, les mouvements de féminisation semblent se produire à des moments clés de changement dans l'organisation du travail. Par exemple, il y a depuis quelques années une extension rapide du salariat en pharmacie. Les pharmaciennes, qui n'étaient pas assez nombreuses pour intégrer l'identité professionnelle antérieure à leur entrée dans la profession, ne semblent pas réticentes à la nouvelle définition que tend à se donner la profession, à ses valeurs et à ses pratiques. Ainsi, elles ne prennent pas les places occupées autrefois par les hommes, mais occupent de nouveaux postes liés aux transformations que connaît la profession. Si la féminisation est associée à une dévalorisation, elle n'en est pas une cause mais plutôt une conséquence.

La profession médicale a elle aussi connu une entrée massive des femmes depuis le début des années 1960, et ce, en particulier au Québec. Toutefois, celles-ci choisissent d'autres spécialités que leurs collègues masculins, et elles

optent, comme les pharmaciennes, pour le salariat. Afin de mieux comprendre pourquoi, en dépit de leur grand nombre, les femmes ne semblent pas avoir réussi à transformer de façon significative le rôle professionnel de médecin, Dufort propose la théorie des interactions symboliques. Selon cette théorie, la socialisation des personnes se fait dans le cadre des interactions sociales, même en l'absence des autres, puisque la personne socialisée imagine les réponses des autres, et en tient compte par anticipation. Il s'agit d'un processus continu, cumulatif et réciproque. Dans ce contexte, tant le contenu de la socialisation par sa définition de ce qui est valorisé et accepté que les personnes qui l'assurent, les formateurs et les formatrices en particulier, jouent un rôle déterminant. Ainsi, Dufort suggère que la « féminisation » du rôle de médecin nécessite certaines transformations importantes : révision des systèmes symboliques en vigueur ; augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral pour que soient valorisées et véhiculées les différences de préoccupations des femmes ; augmentation des situations d'apprentissage auxquelles sont soumis les étudiants et les étudiantes et qui permettraient davantage d'interactions ; encouragement des choix de spécialisation moins traditionnels ; inclusion des sphères non professionnelles de la vie dans le modèle des « médecins qui réussissent » ; de même que la révision des conditions d'exercice de la profession pour permettre le rôle de parent.

Contraire à la féminisation, on peut de nos jours constater un rare phénomène, soit la masculinisation d'une profession antérieurement féminine. C'est le cas des postes de direction en éducation, non seulement au Québec, mais dans tous les pays industrialisés. Ce phénomène semble être parallèle à l'augmentation du pouvoir des cadres scolaires. Il peut sembler étonnant que le secteur public se montre moins ouvert à la carrière des femmes que d'autres secteurs du marché du travail, plus réputés pour leur réticence à l'endroit des femmes. La situation est encore plus surprenante, s'agissant du domaine de l'enseignement, catégorisé de plus en plus souvent comme féminisé dans son acception négative. Les résultats de la recherche sur les conditions de promotion des enseignantes aux postes de direction dans les établissements d'enseignement (Baudoux) mettent en relief que certains aspects liés à la famille servent aux hommes non seulement pour maintenir, mais pour accroître leur domination dans le monde de l'enseignement depuis quelque 30 ans.

Travail et famille

Les rapports sociaux de sexe traversent tous les domaines du social. La plupart des recherches féministes ont mis en évidence à juste titre les problèmes faits aux femmes dans la sphère productive, liés au fait qu'elles restent socialement considérées comme responsables de la vie familiale. Bellemare, Poulin Simon et Tremblay rappellent que la carrière professionnelle de la majorité des femmes reste caractérisée par la discontinuité de leur présence sur le marché du travail, ce qui leur nuit à l'approche de la retraite. Il existe dans la plupart des recherches une articulation manifeste des trajectoires professionnelles des femmes avec les modalités d'exercice du travail domestique dans la famille (Daune-Richard et Devreux). Pour sa part, Lortie-Lussier note que les étudiantes

s'imaginent peu dans les postes d'autorité, de prestige ou rémunérateurs, alors que leurs représentations de leurs rôles familiaux et domestiques sont plus détaillées. Toutefois, les études des aspirations de carrière ne focalisent que sur un facteur de l'équation ; rappelons que la carrière des hommes ou des femmes dépend beaucoup, sinon davantage, des encouragements et des appuis de la part des supérieurs ou de pairs que de leurs propres ambitions. Ici encore, les rôles familiaux semblent avoir un impact différent sur les encouragements que reçoivent les hommes et les femmes, de leurs supérieurs, de leurs supérieures et de leurs pairs (Baudoux).

D'autres analyses restent à mener pour affiner la réflexion en ce domaine, en particulier dans des professions qui réclament une solide formation. Ainsi, Baudoux montre que les enseignantes ne considèrent pas la sphère familiale comme un obstacle à leur carrière, puisqu'elles posent proportionnellement tout autant que leurs collègues masculins leur candidature à des postes de direction. Néanmoins, le mariage semble être considéré comme un facteur négatif chez les candidates et positif chez les candidats, indiquant par là la persistance des représentations sexistes des décideurs. Parallèlement, les résultats soulignent la présence d'un réel tabou concernant la famille dans les établissements d'enseignement, tabou qui n'existe que pour les femmes, alors que la vie familiale des cadres masculins est reconnue et valorisée.

Discrimination systémique

Ainsi, il existe une discrimination systémique qui se perpétue, de sorte que, d'une part, les candidatures des hommes et des femmes semblent être jugées différemment à partir du même critère – l'état civil et le fait d'avoir des enfants – et, d'autre part, lorsque les emplois des hommes et des femmes sont évalués, les critères utilisés ne permettent pas de reconnaître les caractéristiques particulières des emplois occupés majoritairement par des femmes. Pour remédier à la discrimination systémique, diverses politiques et pratiques organisationnelles doivent donc être revues ou mises sur pied, notamment l'évaluation des emplois, le redressement des échelles de salaires dans une perspective d'équité salariale et les programmes d'accès à l'égalité.

Toutefois, Gaucher signale que même les nouvelles grilles d'évaluation utilisées pour redresser les échelles salariales sous-évaluent les caractéristiques souvent invisibles des métiers dits féminins. Elle note ainsi que l'on a introduit des modifications dans l'évaluation en tenant compte d'abord de l'effort physique musculaire, un facteur important dans les emplois masculins, puis de l'effort émotif, lié aux relations interpersonnelles et très présent dans les emplois à prédominance féminine. Cependant, ce n'est que très partiellement que l'effort émotif est pris en considération, et c'est dans ses dimensions qualitatives difficiles comme le soutien aux personnes éprouvant des difficultés qu'il est ignoré. Elle propose comme remède aux biais compris dans la démarche d'analyse des emplois la prise en considération de l'articulation de cinq rapports : rapport à l'objet de travail, à l'espace, au temps, au pouvoir et au langage.

Bellemare, Poulin Simon et Tremblay montrent que l'une des tendances lourdes sur le marché du travail consiste en la hausse de la proportion des

femmes actives âgées de 45 à 64 ans. Non seulement représentent-elles une part plus importante de la main-d'œuvre, alors que la tendance est à la baisse chez les hommes, mais encore représenteront-elles une partie de plus en plus grande de la population active. Par ailleurs, les auteures notent les effets de la discrimination systémique sur le sort des femmes vieillissantes. Celles-ci ne sont pas en mesure d'envisager la retraite à un âge aussi jeune et sous un angle aussi positif que les hommes. Elles sont majoritairement concentrées dans des secteurs d'activité et dans des professions bénéficiant de moins bonnes conditions de travail. Elles ont également moins souvent accès que les hommes à des régimes privés de retraite parce qu'elles se retrouvent principalement dans le marché secondaire où les conditions de travail se révèlent moins bonnes que celles qui sont offertes dans le marché primaire où se concentrent les hommes. De plus, les femmes sont plus fréquemment astreintes au temps partiel, sans compter la culpabilisation des femmes vieillissantes qui sont tenues socialement responsables du chômage élevé des jeunes. Enfin, le taux et la durée du chômage sont plus élevés chez les travailleuses vieillissantes que chez les travailleurs vieillissants. Ainsi, les auteures craignent que les travailleuses âgées ne subissent la combinaison des effets du sexisme et de l'« âgisme ». En vue de contrer ces phénomènes, elles suggèrent qu'il faudra transformer certaines pratiques de gestion de ressources humaines, comme la « retraite-couperet » populaire auprès des travailleurs masculins, puisque certains modes de gestion actuels ne préparent pas la révolution démographique qui s'annonce et qu'ils sont empreints d'une vision sociale sexiste. Les entreprises devront conserver leur personnel plus longtemps puisque la retraite s'apparente désormais beaucoup plus à la notion de vieillissement social prématuré par rapport à un vieillissement biologique retardé. Il faut donc modifier l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail en fonction des caractéristiques et des expériences propres aux hommes et aux femmes, ce qui permettrait une véritable gestion de fin de carrière de la main-d'œuvre vieillissante.

Pratiques et représentations

Le réel comporte une part idéelle (production de sens) et une part matérielle qui sont indissolublement liées. En renforçant leur domination ou en l'allégeant, à la fois par leurs pratiques et par leurs représentations, les actrices et les acteurs produisent le changement social (Daune-Richard et Devreux). Il y a nécessité de ne pas isoler le sens et l'action et de faire une place équivalente aux représentations par rapport aux pratiques. Un changement dans les places instituées par les rapports sociaux de sexe suppose un profond changement dans l'image identitaire et dans les représentations sociales qui lui sont associées (Dufort et Collin).

Ainsi, de nombreuses recherches ont montré que les travailleuses veulent à la fois réussir dans leur vie familiale et dans leur vie professionnelle. Il n'est donc pas étonnant que les étudiantes de Lortie-Lussier se réfèrent à cette vision idéale. Les responsables de cours ou de séminaires féministes doivent-elles leur faire prendre conscience des réalités et, par le fait même, leur permettre de faire « l'économie de stratégies d'adaptation qui risquent de taxer leur santé

physique et mentale » ? Dans quelle mesure peut-on favoriser le succès professionnel des femmes tout en ne les décourageant pas en leur faisant prendre conscience des difficultés particulières qu'elles rencontreront ? Si les futures mères de cette étude semblent devoir faire jouer au père « un rôle quasi interchangeable avec celui que les femmes ont toujours assumé », faut-il n'y voir que de la naïveté, ou la ferme intention de procéder à un réel partage des tâches ? Quels rôles devons-nous jouer dans la préparation de ces femmes à l'apprentissage des stratégies de conciliation des rôles professionnels et familiaux, nous qui sommes leurs aînées ? On voit que, chez ces étudiantes, les représentations idéalisées sont, comme le signale Lortie-Lussier, tributaires de modèles sociaux en mutation, les uns périmés, d'autres à peine inventés, et d'autres encore à inventer. Dans ce sens, le recours à des pratiques passées relevant de l'histoire peut également paralyser la créativité et l'éclosion de savoirs et de pratiques inconnus des générations antérieures.

Certes, on peut s'illusionner parfois sur la portée des changements observés dans les rapports sociaux de sexe et la domination des hommes sur les femmes ; ces rapports ne se reproduisent pas à l'identique. Il existe une « dynamique des rapports sociaux, mouvante et contradictoire, alors même que ceux-ci perdurent et se reproduisent » (Daune-Richard et Devreux). Ce sont les acteurs et les actrices qui, selon ces chercheuses, construisent le rapport de lutte qui fait qu'une catégorie se définit et se redéfinit sans cesse par rapport à l'autre catégorie. Parler de « dynamique » des rapports sociaux de sexe signifie reconnaître leur dimension historique, et l'évolution des rapports sociaux de sexe peut théoriquement conduire à l'accroissement de l'oppression ou, au contraire, à leur disparition et à la fin de cette oppression.

Les « femmes au travail » le sont dans tous les champs du social, comme actrices et comme agentes de transformation des rapports sociaux. Ce numéro de *Recherches féministes* constitue une occasion de repenser nos représentations, nos stratégies et nos actions. Nous espérons que les lectrices et les lecteurs y trouveront un écho à leurs préoccupations et des pistes pour nourrir leurs stratégies et leurs actions.

Hélène Lee-Gosselin
Département de management
Université Laval

Claudine Baudoux
Département d'administration et politique scolaires
Université Laval

RÉFÉRENCES

ZAÏDMAN, C.

- 1986 « La notion de féminisation : de la description statistique à l'analyse des comportements », in N. Aubert, E. Enriquez et V. de Gaulejac (dir.), *Le sexe du pouvoir*. Paris, Desclée de Brouwer : 281-290.