

Gary N. Powell (dir.): *Handbook of Gender and Work*

Esther Déom et Hélène Lee-Gosselin

Volume 13, numéro 2, 2000

Communications

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/058117ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/058117ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (imprimé)

1705-9240 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Déom, E. & Lee-Gosselin, H. (2000). Compte rendu de [Gary N. Powell (dir.): *Handbook of Gender and Work*]. *Recherches féministes*, 13(2), 183–187.
<https://doi.org/10.7202/058117ar>

leur champ de recherche un outil indispensable. Celles qui, dans ce domaine, privilégient la scène politique canadienne pourront ainsi trouver à l'intérieur de cette collection des articles qui illumineront, de façon contrastée, les conjonctures politique, économique, sociale et culturelle qui ont fait avancer les politiques publiques ou ont contribué à leur érosion.

JACINTHE MICHAUD

École d'études des femmes
Collège Glendon, Université York

— RÉFÉRENCES

ADAMSON, Nancy, Linda BRISKIN, et Margaret MCPHAIL

1988 *Feminist Organizing for Change: The Contemporary Women's Movement in Canada*. Toronto, Oxford University Press.

O'CONNOR Julia S., Ann Shola ORLOFF et Sheila SHAVER

1999 *State Market and Families: Gender Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. New York et Cambridge, Cambridge University Press.

—● Gary N. Powell (dir.)

Handbook of Gender and Work.

Londres, Sage Publications, 1999, 651 p.

Gary Powell, dont le premier ouvrage *Women and Men in Management* (1988) avait présenté un excellent bilan de la recherche américaine sur les femmes et la gestion, a su s'entourer ici de 27 chercheuses et de 11 chercheurs américains, britanniques et canadiens reconnus dans le domaine pour réaliser un ouvrage de référence indispensable qui présente un bilan de la recherche et de la théorie dans le domaine « femmes et travail ». C'est sans contredit l'ouvrage qui, actuellement, englobe la gamme la plus étendue des sous-thèmes ayant fait l'objet de recherches depuis les vingt dernières années. La littérature examinée par chaque auteur ou auteure, sans être exhaustive, permet tout de même généralement une bonne couverture du champ à l'étude, bien que cela varie d'un chapitre à l'autre.

Cet ouvrage scientifique comprend six sections regroupant 24 chapitres qui sont autant de revues de littérature commandées à des chercheuses et à des chercheurs de renom sur des sujets particuliers. C'est également un outil de sensibilisation sur une diversité de questions d'intérêt liés au genre en milieu de travail. Pour atteindre ces objectifs,

chaque article fait état de la situation actuelle de la théorie et de la recherche sur un sujet lié au thème principal, et il propose des pistes pour la recherche future.

La première partie du volume regroupe deux chapitres sur la signification et l'influence du « genre » et de l'origine ethnique dans le domaine du travail. Le premier chapitre explique notamment les différences entre le sexe (attribut biologique) et le genre (issu d'un processus de socialisation découlant du sexe). Le second chapitre présente d'autres caractéristiques, dont la race, le groupe ethnique et la culture, susceptibles d'influer sur la conception individuelle de l'identité. On y démontre que l'influence du sexe et du genre en milieu de travail n'est pas la même pour des individus de races, de cultures et de groupes ethniques différents et que ces caractéristiques jouent différemment chez les hommes et les femmes. Tout au long du volume, plusieurs auteures et auteurs notent d'ailleurs la nécessité de mener des études dans d'autres contextes culturels, puisque l'essentiel de ce qui est connu est issu d'études effectuées dans des organisations nord-américaines et occasionnellement britanniques.

La deuxième partie du volume est consacrée à l'impact des contextes économique et social sur le travail des femmes. Cinq chapitres étudient successivement l'évolution de la nature du travail durant les 50 dernières années, le développement du secteur des services et les conséquences de ce changement dans la structure économique sur le travail des femmes, l'inscription des normes sociales et industrielles (masculines) dans les organisations, l'écart salarial entre hommes et femmes et, enfin, la ségrégation occupationnelle. À remarquer que le quatrième chapitre, consacré au secteur des services, offre une analyse originale et très intéressante des relations de genre en se basant sur trois concepts clés liés au sexe des personnes qui offrent leurs services et de la clientèle qu'à la nature « sexuée » du service offert (vente de matériaux de construction versus soins esthétiques, par exemple). Notons également, au cinquième chapitre, la contribution majeure de Maier sur la culture masculine des organisations. Ce chapitre jette un éclairage sur la prégnance de la culture masculine dans les organisations et ses effets inhibiteurs sur l'accès à l'égalité des femmes.

La troisième partie présente, en huit chapitres, certains processus interpersonnels, collectifs et organisationnels qui influent sur les liens entre genre et travail et les reflètent. On y étudie notamment les biais sexistes dans les entrevues d'évaluation, les évaluations de rendement, l'influence sociale et le leadership, la composition sexuelle des groupes et les relations à l'intérieur des groupes de travail, le harcèlement sexuel de même que les relations « romantiques » en milieu de travail. On y voit, entre autres choses, comment la discrimination en fonction du genre lors de la sélection résulte d'une dynamique complexe entre divers facteurs, soit les caractéristiques des candidats et des candidates (comme l'apparence, les comportements et certaines caractéristiques démographiques), celles de l'évaluateur ou de l'évaluatrice (comme son expérience managériale et d'intervieweur ou d'intervieweuse, ses tendances à l'autosurveillance et à stéréotyper en fonction du sexe ou son conservatisme) et celles de la situation particulière (comme la prédominance sexuelle de l'emploi, les initiatives organisationnelles concernant la diversité, la qualité des interactions durant l'entrevue). Il en est de même pour l'évaluation du rendement où l'effet du genre interagit avec un grand nombre de variables contextuelles. Les auteurs et les auteures soulignent que la connaissance accumulée sur ces phénomènes

résulte en bonne partie d'études expérimentales avec des étudiants et des étudiantes et, par conséquent, davantage de recherches doivent être menées dans de véritables situations organisationnelles où le contexte est pris en considération pour que nous puissions mieux comprendre ces phénomènes. Une telle connaissance permettra d'agir plus efficacement pour contrer la discrimination en fonction du sexe.

Un chapitre est également consacré aux *leaders globaux*, c'est-à-dire ces individus qui inspirent et influencent le comportement et les attitudes de personnes partout dans le monde et aux femmes qui ont exercé un leadership international à partir du plus haut poste politique de leur pays (première ministre ou présidente) ou au sein de la haute direction des entreprises multinationales. La diversité de leurs caractéristiques et des contextes d'où elles émergent est présentée en détail. Ce phénomène relativement récent a été sous-étudié jusqu'à maintenant; ce chapitre démontre comment on sait peu de choses sur ces femmes, leur leadership, ses conditions d'émergence et ses répercussions; il suggère de nombreuses questions de recherche, en s'appuyant principalement sur des commentaires provenant de plusieurs femmes « leaders globales » étant donné la nouveauté des travaux sur cette question.

L'avant-dernier chapitre de cette section présente un bref aperçu des différents aspects du harcèlement sexuel au travail : sa définition, les diverses perspectives selon lesquelles le phénomène a été étudié, les réponses individuelles et organisationnelles qui y sont faites et les conséquences du phénomène. Ce chapitre organise l'information de façon intéressante, mais l'analyse féministe est cruellement manquante. Quant au dernier chapitre, il traite des liaisons romantiques entre personnes d'une même organisation : après avoir discuté le faible intérêt que le monde de la recherche universitaire a accordé à cette question, Powell et Foley présentent une revue de littérature (les antécédents, la dynamique et les conséquences selon les sexes) et des actions accomplies par les organisations (les politiques et autres réponses); ils proposent enfin des pistes de recherche dans lesquelles ils encouragent la communauté scientifique à s'engager.

La quatrième partie traite de la problématique de la difficile conciliation entre la carrière professionnelle et la qualité de la vie. Le premier chapitre fait le bilan des travaux sur le genre et la carrière en privilégiant la littérature sur les choix professionnels, la progression de carrière et les attitudes envers la carrière. Ce sont les études menées en particulier auprès d'hommes et de femmes gestionnaires aux États-Unis qui ont été recensées. Quelques comparaisons sont aussi effectuées avec des gestionnaires du Canada, du Japon et de l'Allemagne. Les différences entre les hommes et les femmes sont étudiées à partir des perspectives suivantes : la théorie du capital humain, les rôles sociaux et les attentes, les caractéristiques de la personnalité liées au genre, à la personnalité même et aux stéréotypes, et les caractéristiques organisationnelles. Le chapitre suivant présente des réflexions sur le *plafond de verre* et tente de répondre à quatre questions : 1) Pourquoi la proportion de femmes gestionnaires s'est-elle accrue au cours des dernières années ? 2) Pourquoi la proportion de femmes à la haute direction des entreprises est-elle demeurée relativement faible ? 3) Quelles forces permettront d'augmenter la proportion de femmes gestionnaires en général ? 4) Quelles forces influenceront sur la proportion de femmes dans la haute direction des organisations ? Un bilan des études retenant comme explications les facteurs liés au système social, à la situation et aux caractéristiques de la personne est

présenté; ce bilan démontre l'utilité de chacune de ces approches pour répondre aux quatre questions et, par conséquent, la nécessité de concevoir des modèles explicatifs plus complexes permettant d'appréhender les interactions entre ces facteurs. Le troisième chapitre fait le bilan de ce qui est connu sur les effets du genre dans les relations de mentorat par rapport à l'évolution de la carrière. La littérature passée en revue est essentiellement américaine et de nombreuses questions demeurent peu explorées, comme les effets de la diversité sur ces relations, les processus d'échange et de communication en jeu dans le mentorat. Le quatrième chapitre fait le bilan des études sur les entrepreneures : alors que pendant les années 80 de nombreuses études ont abordé ce sujet nouveau à l'époque, le rythme de production s'est ralenti considérablement pendant la décennie suivante et ce chapitre a surtout le mérite d'informer les personnes qui commencent à s'intéresser à cette question. L'avant-dernier chapitre traite précisément des relations entre la vie professionnelle et la vie personnelle des individus. La littérature américaine sur ce sujet a été abondante durant les dernières années, mais peu de ces recherches explorent les différences liées au genre, encore moins en vérifiant le type d'occupation professionnelle des hommes et des femmes. Ce chapitre propose aussi un nouveau programme de recherche, pour tirer au clair des résultats antérieurs incertains, mais aussi pour soulever d'autres questions. Le dernier chapitre traite du stress que vivent les femmes qui occupent un emploi, en s'appuyant en bonne partie sur la littérature sur le stress occupationnel et les conflits entre les exigences familiales et professionnelles.

Enfin, la cinquième partie traite des initiatives organisationnelles en matière d'accès à l'égalité et de gestion de la diversité et de leurs répercussions sur l'organisation. Les auteurs et les auteures y présentent une recension exhaustive des diverses études portant sur les initiatives de gestion de l'égalité et de la diversité (qu'ils traitent simultanément) et leur incidence sur l'organisation. L'auteure du dernier chapitre insiste sur la nécessité d'étudier le contexte organisationnel, soit toutes les règles et pratiques souvent officieuses qui constituent des entraves à l'accès à l'égalité et à la gestion de la diversité ou des facteurs facilitants à cet égard.

Le volume se conclut par une discussion des problèmes méthodologiques liés à l'étude de la question du genre dans les organisations. Notons particulièrement la contribution de Cooper et Bosco qui présentent les résultats d'une recherche sur le traitement du thème « femmes et travail » effectuée auprès de quatre revues scientifiques américaines. On y apprend notamment que la plupart des recherches dans le domaine sont publiées dans des revues de psychologie, qu'elles sont du type quantitatif et utilisent des méthodes traditionnelles d'analyse des données univariées et multivariées. Les auteurs et les auteures invitent la communauté scientifique à utiliser davantage les méthodes qualitatives, soucieuses de contextualisation et privilégiées par les chercheuses féministes, afin d'enrichir et de compléter les connaissances déjà accumulées.

Ainsi, ce volume constitue un apport indéniable à l'étude du genre au travail. La préoccupation des auteures et des auteurs de traiter souvent simultanément l'influence de la race et du sexe en milieu de travail nous rappelle qu'au Québec les études sur le sexe ont la plupart du temps tendance à oublier le volet « race » de la discrimination au travail et l'importance d'en tenir compte pour arriver à une appréhension plus fine de la discrimination en milieu de travail. Par ailleurs, le traitement de certains thèmes, nettement moins

d'actualité aux États-Unis qu'au Québec, notamment l'équité salariale, nous laisse sur notre appétit.

Il arrive souvent qu'un ouvrage de ce genre (collectif) manque d'unité dans le traitement des thèmes retenus. Le respect par les auteures et les auteurs de la conception du volume (un ouvrage scientifique présentant des revues de littérature et de recherche) ainsi que les références fréquentes aux divers chapitres facilitent l'intégration des différentes parties autour du thème unificateur. L'imposante bibliographie présentée à la fin du volume constituerait d'ailleurs, en soi, une raison suffisante pour en faire l'acquisition.

C'était un pari difficile de présenter en une vingtaine de pages les synthèses antérieures publiées et la recherche des vingt dernières années ainsi que de proposer des pistes pour les recherches à venir; plusieurs l'ont réussi de façon admirable, notamment Maier sur la masculinité des organisations (chapitre 5), Tolbert, Graham et Andrews sur les proportions et les relations hommes-femmes dans les groupes de travail (chapitre 10), Carli et Eagly sur l'influence sociale et l'émergence du leadership (chapitre 11) et Powell sur le plafond de verre (chapitre 17). Par contre, les positions idéologiques varient beaucoup d'un chapitre à l'autre. Ainsi, alors que dans certains cas on prétend à une « certaine neutralité » en présentant un bilan descriptif de la littérature revue (par exemple, dans les chapitres 13, 14, 19 et 21, la « variable sexe » est traitée de façon à comparer ce qui est connu sur les hommes et sur les femmes), ailleurs, on pose un regard davantage critique, qui implique une meilleure prise en considération de la réalité des femmes et qui débouche souvent sur une discussion des limites de ce qui est « connu ».

Ce livre est des plus utiles, nous le recommandons fortement tant aux personnes qui veulent rapidement se familiariser avec un champ donné ou l'une des questions abordées qu'à celles qui veulent mettre en place des mesures ou des programmes adaptés aux réalités des femmes au travail et dans les organisations.

ESTHER DÉOM

Département des relations industrielles
Université Laval

HÉLÈNE LEE-GOSSELIN

Chaire d'étude Claire-Bonenfant
sur la condition des femmes
Université Laval