Document generated on 04/19/2024 7:56 p.m.

Relations industrielles / Industrial Relations

Les discriminations au travail, Par Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort (2018) Paris : Presses de Sciences Po, Coll. Sécuriser l'emploi, 258 pages. ISBN : 978-2-7246-2350-5

Lysandre Champagne

Volume 74, Number 2, Spring 2019

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1062090ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1062090ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this review

Champagne, L. (2019). Review of [*Les discriminations au travail*, Par Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort (2018) Paris : Presses de Sciences Po, Coll. Sécuriser l'emploi, 258 pages. ISBN : 978-2-7246-2350-5]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *74*(2), 407–409. https://doi.org/10.7202/1062090ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2019

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

ouvrage, que les femmes ne constituent pas une catégorie spécifique en soi, certaines, surtout les plus qualifiées, parvenant à mieux tirer leur épingle du jeu que d'autres. Se démarquant du caractère inéluctable de la reproduction des inégalités, l'auteure passe en revue, à la fois, les avancées et les reculs du travail féminin, et fait ressortir que les mécanismes à l'œuvre au fil du temps relèvent d'une construction sociale. Elle fait aussi valoir que l'étude du travail féminin, au-delà de saisir la seule position professionnelle des femmes, permet d'offrir un regard critique sur la place des femmes dans la société. Aux dires de l'auteure, l'issue actuelle de la féminisation du salariat est celle de la liberté des femmes, notamment par l'autonomie financière, plutôt que l'égalité des sexes.

Cet ouvrage, rédigé dans un langage clair et agréable à lire, est facilement accessible à tout type de public, femmes et hommes, intéressé à la dynamique du travail et de l'emploi des femmes. De nombreux tableaux et données statistiques illustrent les propos étayés. À l'heure où la dénonciation et la conscientisation du phénomène du harcèlement et des violences au travail des femmes engendrent un regain d'intérêt à l'endroit des enjeux féministes, cette cinquième édition arrive à point nommé et saura intéresser quiconque souhaite cerner les réelles avancées, mais aussi le chemin qui reste à parcourir en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Catherine Le Capitaine
Professeure
Département des relations industrielles
Université Laval

Les discriminations au travail

Par Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort
(2018) Paris : Presses de Sciences Po, Coll. Sécuriser l'emploi, 258 pages.
ISBN : 978-2-7246-2350-5.

L'ouvrage *Les discriminations au travail* s'inscrit dans la foulée des enquêtes et des travaux scientifiques qui alimentent la réflexion sur les politiques nationales de lutte contre la discrimination en France. Dans une perspective anglo-saxonne, Carcillo et Valfort prolongent la recherche sur les traitements différentiels illégitimes vécus par des individus appartenant aux populations minoritaires au cours de leur vie professionnelle. L'attention se focalise sur les discriminations par coût (Becker, 1957) et par statistique (Arrow, 1973; Phelps, 1972 ; Akerlof, 1985). Ainsi donc, les auteurs abordent l'inégalité salariale sur le marché du travail dans une perspective économique.

Trois sections subdivisent le livre : 1- cadre théorique et méthodologique; 2- synthèse des résultats de recherche selon les populations; et 3- discussion des politiques publiques françaises. La discrimination est définie en tant que traitement inégal infligé aux individus appartenant à un groupe minoritaire en regard d'un critère illégitime. Plus précisément, *Les discriminations au travail* contribue à identifier, mesurer et décrire les effets de la discrimination sur les groupes tels que : « les femmes, les seniors, les LGBT, les minorités ethniques et religieuses, mais aussi les personnes discriminées sur la base de leur apparence physique » (p. 7). Par la suite, cet ouvrage s'attarde à plusieurs phénomènes, soit les effets négatifs de la maternité sur les carrières de femmes, la persistance des inégalités de sexes, la double pénalité ethnique et religieuse des Maghrébins en territoire chrétien, l'avantage de la beauté dans les industries de services et la discrimination en regard de l'orientation sexuelle et du genre. Dans les relations de travail, les stéréotypes prennent la forme de biais cognitifs défavorables qui maintiennent à l'écart des travailleurs productifs appartenant à des groupes minoritaires, favorisent l'entre-soi entre les membres du groupe majoritaire et nuisent au libre marché. En ce sens, les coûts de la discrimination sont non seulement sociaux, mais aussi économiques puisqu'ils affectent négativement la croissance nationale.

Les outils d'identification et de mesure de la discrimination sont explicités dans la première section de l'ouvrage. Qu'il s'agisse des processus discriminants lors de l'embauche ou des écarts illégitimes de salaire entre différents groupes sociaux, des méthodes tant quantitatives qu'expérimentales sont mobilisées. La présentation par chapitre des synthèses des résultats de recherche auprès des populations minoritaires permet d'identifier les processus discriminatoires en regard des groupes, ainsi que de comparer les méthodes communément utilisées. La structure du livre est appréciable; chaque chapitre peut être consulté individuellement, sans toutefois perdre de vue la trame narrative.

Publié sous les Presses de Science Po, l'ouvrage a aussi une portée normative et se penche principalement sur la société française. Au-delà de l'approche punitive, Carcillo et Valfort soutiennent des politiques préventives dans le marché du travail et dans le système éducatif. Ces dernières visent à contrôler la composition de la main d'œuvre, réduire les écarts salariaux et dépasser les stéréotypes entretenus envers les groupes minoritaires. Premièrement, la distribution d'information et de techniques limitant l'impact des préjugés des employeurs viserait à diminuer la discrimination lors de l'embauche et favoriserait la prise de conscience des biais cognitifs de ceux-ci. Deuxièmement, la systématisation, l'objectivation et la formalisation des étapes du recrutement, notamment par l'utilisation de logiciels, permettrait de réduire aussi l'impact des biais cognitifs lors de la sélection des CV et de l'entrevue. Troisièmement, une meilleure évaluation des conséquences, notamment des congés parentaux sur les carrières féminines et des demandes à caractères religieux, contribuerait à transformer les stéréotypes entretenus par les entreprises à l'égard du coût associé aux différentes minorités. Quatrièmement, Carcillo et Valfort recommandent des mesures de discrimination positive. D'une part, en favorisant les subventions à l'embauche et en rendant ce calcul public — basé sur l'écart salarial en fonction des effets discriminatoires. D'autre part, en déployant des intermédiaires de l'emploi spécialisés pour favoriser l'intégration de ces individus sur les lieux de travail. En terminant, des politiques publiques en matière d'éducation pourraient aussi contribuer à amoindrir les biais cognitifs discriminants, ceci, afin que les individus appartenant aux groupes minoritaires modifient également leurs comportements et n'adaptent plus leurs performances scolaires et leur choix de carrière aux stéréotypes présents dans ces lieux de socialisation.

La perspective économique des auteurs laisse, néanmoins, un vide théorique quant aux facteurs sociaux, historiques et culturels soutenant les différentes discriminations vécues par les populations présentées dans l'ouvrage. Bien que certaines distinctions soient soulignées avec justesse dans la section méthodologique, vis-à-vis de la variation des effets affectant les différents groupes entre autres, l'absence des facteurs structurels dans cette étude constitue sa principale lacune. La publication d'un tel ouvrage en France qui ignore l'importante littérature féministe matérialiste produite sur le territoire surprend. La critique du système patriarcal en France possède des figures majeures, dont les études marquent encore à ce jour l'étude de la discrimination au travail (Delphy, Kergoat, Méda, etc.). Si les auteurs relèvent les coûts sociaux et économiques de la discrimination sur le plan national, ils négligent la dimension structurelle des rapports sociaux et sa contribution à l'accumulation et l'organisation du capital. Une discussion sur les théories du conflit féministe et post-colonialiste dans les relations industrielles aurait pu pallier ce vide. Néanmoins, l'élément novateur qui retient l'attention dans cet ouvrage est l'inclusion des discriminations envers les membres des communautés LGBT et l'apparence physique. Effectivement, les traitements diffé-

rentiels vécus par ces individus constituent de nouveaux territoires d'études.

En conclusion, *Les discriminations au travail* peut être utilisé tant pour approfondir la question de la discrimination, ses impacts économiques et la situation dans la société française, que pour consulter une synthèse des résultats concernant les discriminations par coût et statistiques dans les relations industrielles. Bien que les pratiques discriminantes soient condamnées par le *Code du travail français*, l'application des sanctions demeure trop marginale. Les mécanismes juridiques issus du droit pénal comme civil imposent aux victimes la charge de démontrer la faute commise à leur endroit par l'entreprise ou l'employeur. Ces procédures découragent la dénonciation et participent à la reconduction des comportements discriminants. Ce faisant, sans contredire le bien-fondé et la nécessité du *Code du travail*, Carcillo et Valfort soulignent avec justesse les limites de l'approche punitive et les bénéfices des mesures préventives et correctrices.

Lysandre Champagne
Étudiante au doctorat
Département de sociologie
Université McGill
Montréal, Québec

Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies

By Arne L. Kalleberg (2018) Cambridge, UK: Polity Press, 242 pages. ISBN: 978-1-5095-0649-1 or 0650-7 (for pb).

Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies is an informative and thought-provoking book written to answer the question: 'Why there has been a rise in precarious work in rich democracies, with their high standards of living and privileged positions in the world economy?' (p. 4) The book examines the issues of how and why people experience precariousness differently in countries that have dissimilar institutions and cultures. It addresses these issues by describing and explaining how institutions and politics shape precarious work and its impacts on individuals and their families. The focus of the book is on six countries, that are named as 'rich democracies': Denmark, Germany, Japan, Spain, United Kingdom, and United States. These countries are provided as examples of diverse models of capitalism: Denmark represents social democratic nations, while Germany and Japan represent coordinated market economies; Spain is a representative of Southern Mediterranean economies, and United Kingdom and United States are representatives of the liberal market economies. The author argues that, while the growth of precarious work is the common thread in these countries, its incidence and consequences differ depending on the countries' social welfare protections and labour market institutions. The variations in the experience of precarious work are due to relations between the state and markets, which in turn, affect the employment conditions. A country's political dynamics and the power resources, and relations among the state, capital, labour, and other civil society actors and advocacy groups, such as non-governmental organizations, shape the employment relationships and the degree that workers and their families are protected from the risks associated with precarious work in flexible labour markets. The author provides a comprehensive examination of the topic by also including in the analysis the demography of a country's labour force, such as its age distribution and immigration patterns.

The book is divided into four parts. Part one provides the theoretical foundations for explaining precarious work and presents the major differences in the social welfare and labour market institutions and policies in the six countries selected to study here. The second part of the book provides the common indicators of precarious work: nonstandard work arrangements such as temporary and involuntary part-time work, and subjective and objective indicators of