

International Review of Community Development Revue internationale d'action communautaire



La division sexuelle du travail : un jeu de miroirs The sexual division of work: a game of mirrors La división sexual del trabajo: un juego de espejos

Céline Saint-Pierre and Monique De Sève

Number 25 (65), Spring 1991

Le travail : autres réalités, autres regards

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1033913ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1033913ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

0707-9699 (print)

2369-6400 (digital)

[Explore this journal](#)

Article abstract

The authors examine the relevancy of the issues involved in sexual relationships to examine the question of the social division of work in industrial societies, and to assess, through the use of survey data, roles played by women and men in the evolution of their professional and family lives. If things are changing in terms of women's presence on the labour market, this is still necessitating compromises in the area of family life. The nature of these compromises has as yet changed little, but there seems to be greater involvement on the part of men in how such compromises are organized and their consequences managed.

Cite this article

Saint-Pierre, C. & De Sève, M. (1991). La division sexuelle du travail : un jeu de miroirs. *International Review of Community Development / Revue internationale d'action communautaire*, (25), 93–102. <https://doi.org/10.7202/1033913ar>

Tous droits réservés © Lien social et Politiques, 1991

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/>

La division sexuelle du travail : un jeu de miroirs

C. Saint-Pierre et M. de Sève

Depuis le début de la décennie 1980, un travail critique important est en cours au sein des sciences sociales afin de repenser les outils théoriques et les démarches d'analyse des phénomènes sociaux. Les études sur le travail, l'emploi, l'entreprise ou encore les changements technologiques sont traversées par ce remue-ménage théorique et méthodologique. Les grands débats sur le déterminisme technologique et le taylorisme témoignent de cette agitation de même que l'apport important des études féministes à l'analyse des activités de production et de reproduction sociales. Plusieurs recherches de la sociologie du travail québécoise ont contribué au développement et à la diffusion de ces nouvelles orientations.

La problématique des rapports sociaux de sexes résulte précisément de la convergence de plu-

sieurs types de préoccupations émergeant de nouvelles orientations de l'analyse sociologique et de la pensée féministe. En ressort la nécessité de renouveler le cadre analytique de la division sociale du travail par l'introduction des « catégories de sexes » comme dimension signifiante d'analyse, afin de mettre en relief l'importance des enjeux liés aux rapports de sexes qui interviennent dans la division sociale du travail dans nos sociétés modernes. Cette problématique théorique¹ oriente notre mode de lecture des situations qui sont celles des femmes sur le marché de l'emploi ainsi que dans le travail salarié et non salarié. Le cadre analytique ainsi construit constitue une démarche d'analyse originale pour lire d'une manière nouvelle des phénomènes anciens mais aussi pour appréhender certaines mutations fort récentes du

marché du travail et du rapport entre les trajectoires familiales et les trajectoires professionnelles.

Le renouvellement du cadre analytique de la division sociale du travail vise principalement à enrichir la lecture sociologique de phénomènes tels que la persistance de certaines représentations traditionnelles et de certaines inégalités sociales dans les situations d'emploi et de travail rémunéré entre les femmes et les hommes. Ce renouvellement a pour effet d'introduire un ensemble d'aspects constitutifs de la société globale (Saint-Pierre, 1987) dans la compréhension de la division sociale du travail en assignant aux rapports sociaux de sexes une place privilégiée tant sur le plan conceptuel que dans la description des pratiques concrètes.

Pour illustrer ce renouvellement et l'efficace du mode de lec-

ture des phénomènes sociaux qu'il propose, nous présenterons d'abord une discussion de certains éléments clés de cette problématique, illustrée à l'aide de résultats de recherche portant sur certains aspects de l'organisation de la vie hors-travail et de certaines études sur les mutations du travail. Ces résultats nous permettront d'illustrer de quelle manière la problématique des rapports de sexes contribue au renouvellement des analyses sur la division sociale du travail en insistant sur la place qu'y occupe la division sexuelle du travail envisagée dans toute sa complexité.



Le « genre » comme dimension signifiante

La problématique des rapports sociaux de sexes (Ferrand et Langevin, 1986 ; Barrère-Maurisson, 1986 ; Vandelac et autres, 1985 ; Collectif, 1984 ; Devreux, 1988)

insiste sur la dimension du rapport entre les sexes dans la lecture des phénomènes sociaux. Les orientations récentes des études menées durant la dernière décennie sur la division sexuelle du travail font fréquemment apparaître les femmes comme seule catégorie sexuée spécifiée². Dès lors, c'est bien la nature du rapport entre les femmes et les hommes qu'il faut mettre en lumière pour comprendre les stratégies déployées dans l'occupation des places. Cette problématique se veut transversale aux deux sphères constitutives de la société globale (productive et reproductive) et propose d'appréhender d'une manière englobante les rapports entre les deux ensembles sexuels (Ferrand et Langevin, 1986).

Ces sphères ne sont habituellement pas traitées dans leurs relations, tant dans les réalités qu'elles recouvrent que dans les constructions analytiques qui se proposent d'étudier leurs composantes. La plupart du temps, elles sont appréhendées de manière séparée, comme « champ ou sphère de la production » ou comme « champ ou sphère de la reproduction ». « La production des biens, ou production tout court, renverrait principalement au monde du travail, domaine des hommes, tandis que la production des êtres humains ou reproduction souvent réduite à la famille concernerait prioritairement les femmes³. » Cette opposition d'un domaine des femmes à celui des hommes se voit ainsi critiquée, car elle entretient « l'illusion d'un équilibre de pouvoir entre les sexes » (Ferrand et Langevin, 1986).

Dans la vie quotidienne, les individus s'inscrivent en même temps dans l'une et l'autre de ces sphères. C'est donc dans cette mesure que leur séparabilité apparaît davantage comme une construction théorique et conduit à la

nécessité de reproblématiser en termes « d'articulation » et de « simultanéité » (Ferrand et Langevin, 1986 : 63).

Les enjeux de négociation dans le couple

Nous privilégions donc une approche faisant ressortir l'articulation de certains volets de la vie familiale et de la vie professionnelle pour évaluer les formes d'investissements que déploieront les femmes et les hommes pour composer avec les transformations actuelles du marché de l'emploi et les changements technologiques et organisationnels. L'approche articulée (Barrère-Maurisson, 1986 : 6-7) permet d'analyser les formes particulières des trajectoires professionnelles et familiales et de faire ressortir les stratégies à l'œuvre dans différents types de situations (Barrère-Maurisson, 1987). Cette approche propose d'analyser les formes spécifiques de l'articulation entre les caractéristiques familiales et les caractéristiques de l'emploi pour mieux comprendre « le jeu permanent de relations entre les structures d'emploi et les structures familiales — flexibilités et rigidités des unes par rapport aux autres — où s'opèrent les adaptations ou régulations » (Barrère-Maurisson, 1987). Ainsi permet-elle d'observer les ajustements permanents entre les structures d'emploi et les structures familiales et prend-elle en considération les rapports sociaux entre les femmes et les hommes pour bien mettre en lumière les mécanismes de répartition des places dans la production économique et dans l'organisation familiale ainsi que les formes d'ajustement susceptibles de s'y manifester.

En ce sens, les trajectoires professionnelles ne se modélisent pas essentiellement dans le cadre de l'entreprise et en relation avec

les politiques de gestion de main-d'œuvre, les formes de réorganisation du travail ou encore les changements technologiques. Plusieurs études sociologiques ont déjà montré que les situations familiales interviennent directement dans la modélisation de ces trajectoires (Barrère-Maurisson, 1987 ; Pitrou et Guelaud, 1986). Les résultats d'une enquête sociologique que nous avons menée auprès du personnel de bureau d'une compagnie de chemin de fer nous révèlent cependant que si les différentes formes d'ajustements et de compromis qui se négocient dans le couple sont encore en grande partie le fait des femmes, les hommes tendraient à s'impliquer davantage et à assumer une part des compromis négociés (De Sève, 1991). En effet, ces formes d'ajustement et de compromis laissent entrevoir chez les femmes d'autres formes de conciliation entre leur emploi et leurs responsabilités familiales, accompagnées par ailleurs d'une modification de la place traditionnelle des hommes dans la division du travail domestique et familial.

Nos résultats de recherche montrent en effet que dans le couple à double carrière, la femme doit faire accepter à son conjoint qu'elle peut occuper elle aussi un emploi salarié, ce que l'homme, par ailleurs, n'a jamais à démontrer. Nous relevons deux cas de figure spécifiques à cette catégorie. Dans le premier cas, les femmes ont dû démontrer à leurs conjoints qu'elles étaient capables de travailler à l'extérieur sans que cela entrave la prise en charge de leurs responsabilités familiales et domestiques.

Il y avait un poste ouvert, avec le dimanche et le lundi de congé. Lui, il avait le samedi et le dimanche de congé. Alors naturellement, il a été imposé un petit peu que je prenne le poste. Nous n'étions pas d'accord là-dessus parce que c'était les deux journées qu'on passait ensemble.

Une journée, c'était suffisant. Je trouvais que même le soir on était ensemble. On part le matin ensemble, on retourne ensemble. Alors même une journée de plus ensemble, je dirais que ça nous donnait pas plus que ce qu'on avait. Cela a abouti que j'ai pris le dimanche et le lundi de congé. Je lui ai montré qu'il y a certaines choses que j'étais capable de faire, surtout dans le temps (extrait d'entrevue).

Dans le deuxième cas de figure, les femmes n'ont pas tant à démontrer qu'elles peuvent occuper un emploi sans nuire à leur vie familiale qu'à rassurer leur conjoint eu égard à son rôle dominant de pourvoyeur économique. Cela s'observe particulièrement lorsqu'elles reçoivent une rémunération plus élevée que celle de leur conjoint.

Au début, quand j'ai commencé, puis qu'il a vu déjà là que je gagnais plus cher que lui, ça l'agaçait. Mais par contre, ça s'est classé très vite parce que quand j'ai commencé à travailler, j'ai mis les points sur les « i ». Moi, j'avais tout simplement dit, je ne m'en vais pas travailler pour te nuire. Je m'en vais travailler pour t'aider pour qu'on puisse mieux vivre, puis se permettre plus de choses que présentement (extrait d'entrevue).

Ces cas de figure font ressortir les enjeux de négociation sous-jacents à la reconnaissance du travail des femmes par leur conjoint. Cette négociation trouve d'ailleurs ses fondements dans des valeurs et des situations précises : amélioration de la situation financière du couple en même temps que préservation de la vie de couple et de la vie familiale. Non seulement les femmes doivent-elles démontrer plus fortement leur capacité de réalisation de ce double objectif, mais c'est à elles qu'il revient aussi, dans ce contexte, d'inciter leur conjoint à reconsidérer le partage des tâches familiales et domestiques.

Mon mari travaille de jour. Et moi, lorsque je viens travailler l'après-midi, c'est lui qui prend la relève en tout point. C'est pareil comme si j'étais à la maison. Au point de vue éducation pour les enfants, pour les tâches domestiques. C'est pareil comme

si j'étais là. Ça a toujours été une entente dès que j'ai commencé à travailler. Je me dis que c'est ça qu'il faut, parce que sinon tu ne peux pas arriver, que ça soit n'importe quelle femme, n'importe quelle heure qu'elle travaille. Il faut réellement que ton mari t'aide si tu veux conserver ta vie de couple, ta vie de famille (extrait d'entrevue).

Ainsi donc, si l'emploi de la femme constitue bel et bien un enjeu de négociation dans le couple, nous observons que le « travail de couple » à la base de ces négociations est amorcé presque essentiellement par les femmes. Ce travail de conviction dans le couple constitue en ce sens un effort supplémentaire et nécessaire que les hommes n'ont pas à faire.

Cette négociation porte également sur les ajustements que le conjoint doit faire pour concilier son emploi et celui de sa conjointe avec les tâches familiales et domestiques. À ce titre, nos résultats de recherche font ressortir la nécessité devant laquelle les hommes se trouvent de se poser la question de leur participation aux tâches domestiques et familiales.

Je fais la cuisine, puis je vais l'aider à faire le ménage, passer l'aspirateur, des choses comme ça. Étant donné que l'on a une petite de cinq ans, le soir, eh bien il faut s'arranger. Je lui donne son bain. Ma femme fait le souper. Je donne un coup de main pour ma fille. Je la mets en pyjama. Chacun notre tour de même. On n'a pas le choix (extrait d'entrevue).

Nous constatons que les effets du sexe persistent dans cette négociation sur le partage des tâches domestiques et familiales, puisque les hommes acceptent ce partage dans la mesure seulement où leurs conjointes ont un emploi. Une division du travail traditionnelle se reforme lorsque la femme n'occupe pas un travail salarié. Cela montre bien jusqu'à quel point les voies de conciliation sont fragiles et constamment remises en question.

Par ailleurs, l'examen de nos données sur le jeu des responsabilités familiales dans les trajectoires professionnelles révèle que les femmes comme les hommes adoptent deux types de stratégies : non promotionnelles et promotionnelles. Leur nature varie cependant selon les types de responsabilités familiales et les manières dont les mères et les pères les envisagent.

La trajectoire professionnelle des femmes est marquée par des interruptions de carrière consécutives à la grossesse et à la naissance des enfants. Le soin et l'éducation des enfants continuent d'être prioritaires pour elles et orientent toutes leurs décisions concernant l'organisation et l'orientation de leur carrière professionnelle. Lorsqu'elles adoptent une stratégie « non promotionnelle », elles ne s'inscrivent dans aucun projet de mobilité professionnelle ni à court, ni à long terme. Leurs intérêts portent avant tout sur la conservation de leur travail actuel et leurs activités hors-travail sont consacrées presque entièrement à leur vie familiale.

La première fois que j'ai eu un enfant, je ne suis pas retournée travailler. J'ai travaillé un petit peu à temps partiel dans la même compagnie quand ils avaient besoin de moi. Ensuite, deux ans plus tard, j'ai eu une autre enfant. Et puis, je suis restée à la maison parce que j'avais deux jeunes enfants. J'ai fait un petit peu de travail à temps partiel l'été. Ils m'appelaient où je

travaillais avant, parce que j'étais déjà entraînée depuis longtemps. Un mois ou deux, c'est tout. Ensuite, quand elles sont venues au niveau scolaire, je suis allée travailler à peu près un an et demi à temps plein. Alors, j'ai laissé parce que je suis devenue enceinte de ma troisième. J'ai laissé ce travail-là de nouveau. La compagnie m'a rappelée. Ils cherchaient mon expertise, puisqu'ils ne trouvaient pas dans les écoles. Ma petite avait 4 ans à ce moment-là. Je suis revenue à temps partiel. Là, ils m'ont offert un poste à temps plein régulier. J'ai accepté parce que ma fille aînée était au secondaire (extrait d'entrevue).

Jeune femme, et mes enfants étant jeunes, à un moment donné, j'ai dû aller travailler à l'extérieur comme secrétaire, il y a une couple d'années, pour aider. On s'établit. Ensuite, j'ai laissé parce que là, j'étais rendue au quatrième enfant (extrait d'entrevue).

Par ailleurs, lorsqu'elles adoptent une stratégie « promotionnelle », elles s'engagent davantage dans un projet de mobilité professionnelle à long terme. Ces femmes s'inscrivent en effet dans un projet de carrière à long terme, mais elles tendent à reporter leurs activités de formation ou leurs projets professionnels jusqu'au moment où leurs enfants auront atteint l'âge pré-scolaire ou scolaire, moment clé d'un redémarrage professionnel.

Après le premier enfant, oui, j'ai été suivre des cours. Le deuxième m'a découragée. T'en as trop. Après le travail, t'arrives chez toi. T'en as beaucoup, t'en as deux. C'est beaucoup plus (chicane entre les enfants). À huit heures, tu commences à t'endormir. C'est ça qui arrive. Ça ne retarde pas, mais ça t'en fait beaucoup plus. T'as beau être pleine d'énergie. Il y a une limite. Même si tu veux pas dormir, tu tombes endormie. C'est juste trop (extrait d'entrevue).

Quand on a de jeunes enfants, avant qu'ils prennent la route scolaire, bien là, tu es quand même restreinte dans ce que tu vas faire. À ce moment-là, je m'étais toujours dit, quand les enfants seront tous les deux à l'école, à ce moment-là, je pense sérieusement retourner suivre une formation (extrait d'entrevue).

L'examen des trajectoires professionnelles des hommes révèle par contre qu'elles se modélisent sur un modèle classique de conti-

nuité ; elles ne sont pas entrecoupées par les naissances ni influencées de manière aussi manifeste par les exigences de l'organisation de la vie familiale. De plus, les responsabilités des hommes face à l'éducation de leurs enfants à l'intérieur de la famille sont secondarisées. En effet, ce sont davantage leurs responsabilités financières vis-à-vis de leurs enfants qui sont encore définies comme prioritaires.

Lorsque les hommes s'inscrivent dans une stratégie professionnelle non promotionnelle, ils n'envisagent aucun projet de carrière autre que celui de continuer à travailler là où ils sont. Par ailleurs, lorsqu'ils s'inscrivent dans une stratégie professionnelle promotionnelle, leur investissement dans un projet de carrière se traduit par des décisions prises dans l'immédiat (notamment pour la poursuite d'une formation professionnelle). Cet investissement professionnel est pensé dans son rapport à un objectif de type économique, soit comme moyen privilégié d'améliorer le confort matériel de leur famille, une priorité dans l'échelle des responsabilités familiales telles qu'ils les entrevoient.

Ça m'a stimulé à aller plus loin parce que je n'ai plus rien que ma petite personne à penser. Alors là, c'est sûr que je ne voudrais pas tomber, parce que si je tombe, plusieurs tombent avec moi. C'est sûr que la naissance des enfants, ça motive, ça motive pas mal (extrait d'entrevue).

Si l'on compare les stratégies professionnelles des femmes et des hommes, nous constatons qu'elles ne se traduisent pas par des projets définis de la même manière et en regard des mêmes objectifs. Elles expriment la nature différente des compromis et des négociations nécessités par les exigences de conciliation du travail salarié et des tâches familiales et domestiques, mais aussi les

représentations qu'ont les hommes et les femmes de leur place et de leur rôle dans la division sexuelle du travail. Ainsi, si le travail rémunéré des femmes ne semble plus être l'objet d'une remise en question ni par elles-mêmes, ni par leurs conjoints et par les hommes en général, il n'en demeure pas moins que cet état de fait repose sur une négociation permanente dans laquelle les femmes demeurent celles qui forment les demandes et les hommes ceux qui les arbitrent. Loin d'amorcer le changement, les hommes commencent cependant à accepter de s'ajuster à un nouveau partage des tâches domestiques et familiales.



La persistance de l'effet du « genre » dans l'organisation du travail salarié

Nous abordons l'autre face de la division sexuelle du travail, celle qui se manifeste du côté du travail salarié. Nous nous sommes intéressées plus particulièrement aux technologies de l'information et aux transformations de l'organisation du travail de bureau, dans lequel se retrouvent les femmes en très grand nombre. Plusieurs cas de figure sont possibles et ils s'expliquent en grande partie par l'environnement organisationnel et local. Cependant, les analyses menées sur de telles questions en restent souvent là et ne nomment

pas toujours de manière explicite les rapports de sexes comme dimension fondamentale à prendre en compte dans l'analyse⁴. Les formes bureaucratiques actuelles d'organisation du travail et la division taylorienne des tâches sont fortement remises en question par les exigences d'interaction et d'intégration des activités de production, mais aussi par la recherche de flexibilité dans la gestion des personnels concernés et dans l'usage de leurs compétences (voir Mandon, 1988, 1987 ; Alter, 1985 ; Saint-Pierre, 1985). Ainsi, les contours des tâches des employées de secrétariat et de certains cadres intermédiaires paraissent de moins en moins clairs et cela pose de nombreuses questions eu égard à la classification des emplois et à la définition des responsabilités. Ces changements tant technologiques qu'organisationnels font appel à une recomposition des tâches qui nécessite des compétences professionnelles plus précises, pas encore clairement attribuées à des postes de travail. Par exemple, dans certaines situations l'on fait davantage appel à l'initiative des secrétaires tant au niveau des communications qu'à celui des tâches organisationnelles. En outre, leurs tâches nécessitent souvent une compréhension du fonctionnement de nouveaux outils techniques et un recours variable à un nouveau langage, celui de l'informatique.

Cependant, dans la majorité des cas, des postes de travail au contenu « enrichi » cohabitent avec des postes de travail au contenu routinier et simplifié. Certaines secrétaires peuvent devenir « assistantes techniques » des cadres et des directeurs et avoir des responsabilités de type professionnel, associées à une rémunération plus élevée. D'autres, au contraire, peuvent se retrouver

dans des emplois très routiniers de saisie de texte, où le calcul du rendement se rapproche sensiblement du mode de calcul de la productivité dans les entreprises de production de masse. Or, une lecture à l'aide de la problématique des rapports de sexes nous aide à mieux préciser comment se manifestent les effets du « genre » dans des moments de changements technologiques et organisationnels et dans des milieux de travail à forte concentration d'emplois de type bureau. Les femmes étant numériquement majoritaires dans ces divers types d'emplois, ceux-ci apparaissent, pour la plupart, comme typiquement « féminisés » et illustrent les stéréotypes mêmes de la féminité. Dans ces cas précis, comme nous le faisons ressortir dans la première partie de notre argumentation, les effets du « genre » se remarqueront davantage dans la saisie des possibilités d'avancement professionnel pouvant accompagner ces changements technico-organisationnels, que dans la manifestation d'un rapport différent à la technologie par ces hommes et ces femmes en situation de changement (Volst et Wagner, 1988). C'est dans un tel contexte que le jeu des trajectoires familiales prend tout son sens.

Les femmes sont beaucoup moins présentes dans les postes de travail de bureau dont les exigences en termes de qualifications professionnelles sont plus élevées. Or généralement, ces postes constituent des places stratégiques reconnues et offrent de plus grandes chances d'avancement professionnel. Les tâches propres à ces postes de travail font appel très souvent à des connaissances reliées à un usage plus complexe des outils informatiques, de sorte que les personnes qui les occupent sont en meilleure position pour saisir les occasions

d'avancement professionnel en lien avec le développement des nouveaux usages des outils informatiques. Les places traditionnelles des femmes dans l'organisation du travail de bureau contribuent à limiter leurs chances d'avancement professionnel, contrairement à ce qui s'observe pour les hommes dans des emplois similaires de type bureau. Les investissements à court terme dans des formations ponctuelles demeurent encore difficiles pour les femmes qui ont des responsabilités familiales, mais très envisageables pour les hommes. Il s'agit là d'une manifestation caractéristique du jeu des rapports sociaux de sexes qui perdurent dans la sphère du travail salarié. Dans ce contexte, les femmes demeureront d'autant plus désavantagées comparativement aux hommes qu'elles ne pourront consacrer une partie de leur temps hors-travail à des activités axées sur un redressement, voire une réorientation de leur trajectoire professionnelle.

L'informatisation du travail de bureau : l'occasion d'une désexisation des emplois ?

La problématique des rapports sociaux de sexes nous suggère par ailleurs d'examiner les processus de changement technologique et organisationnel comme des

moments de rédéfinition des fondements de la division sociale du travail salarié. En ce sens, l'informatisation du travail de bureau et d'une bonne partie des tâches qu'il comporte offre-t-elle des possibilités de désexisation des emplois et d'une nouvelle forme de répartition des tâches entre les hommes et les femmes (Peitchinis, 1989) ? Nos observations et celles d'autres chercheurs montrent que l'informatisation du travail de saisie et de traitement de données tend à effacer certaines caractéristiques de différenciation qui se retrouvaient auparavant dans le travail de bureau. Ainsi, encore maintenant, les femmes, associées traditionnellement aux tâches de dactylographie, demeurent dans les tâches de saisie de données. Il est acquis de les voir se transformer en opératrices des claviers des terminaux. Cependant, les hommes sont maintenant appelés à utiliser de plus en plus dans leurs fonctions les outils informatiques. Le terminal et le micro-ordinateur sont donc des outils techniques utilisés autant par les femmes et par les hommes, contrairement à ce qui s'est passé avec la machine à écrire au cours de ce siècle, où les femmes ont succédé aux hommes dans l'exercice de ces fonctions. L'usage massif de ces outils contribue à première vue à réduire certaines différences dans les caractéristiques concrètes des activités de travail des deux ensembles sexuels. Il est donc pertinent de se demander si l'informatisation pourrait avoir ainsi un effet de neutralisation de l'effet du « genre » sur certains types d'emplois et de tâches définis, symboliquement et dans la pratique, comme féminins ? Ainsi, il a été observé que parallèlement à l'augmentation des usages du micro-ordinateur dans des postes de travail diversifiés, la prépondé-

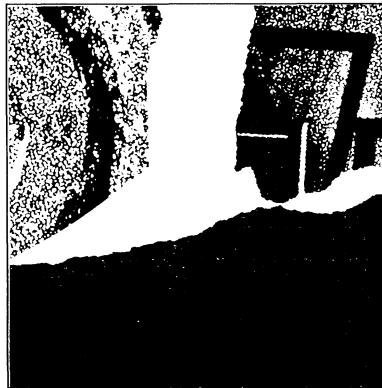
rance des femmes était maintenant moins manifeste dans les fonctions reliées à l'usage du clavier. Par ailleurs, la présence des hommes dans certaines tâches de bureau traditionnellement féminines aurait tendance à augmenter. Serait-ce là l'amorce d'un mouvement de désexisation du travail de bureau, ou encore la constitution d'un nouveau champ de compétition entre les femmes et les hommes en période de récession ? Il faudra examiner de plus près — et c'est là, à notre avis, la piste la plus fructueuse — la nouvelle division qui s'opère entre des tâches plus complexes et d'autres plus simples, à l'aide d'outils et en vue de la réalisation de fonctions apparemment identiques. À nouveau réapparaît une division des tâches traversée par la division sexuelle du travail. Encore une fois, les différences d'attitudes et de comportements des femmes et des hommes à l'égard des investissements nécessités par ces changements technico-organisationnels, alliées au jeu des contraintes hors-travail, sont à rappeler. Comme nous l'avons expliqué antérieurement, les rapports sociaux de sexes trouvent leur pertinence dans les décodage des stratégies déployées à la fois dans la vie au travail et dans la vie hors-travail. Cette analyse nous semble d'autant plus cruciale qu'avec les orientations actuelles du développement technologique et organisationnel dans les entreprises, non seulement la structure hiérarchique traditionnelle est appelée à se modifier, mais aussi les exigences de compétences professionnelles dans la redistribution du travail entre les hommes et les femmes. Comment joueront les rapports sociaux de sexes dans ce nouveau contexte ? Pour répondre à cette question, il ne s'agit pas essentiellement d'analyser les nouveaux modes opératoires des

technologies de l'informatique, mais surtout de comprendre le jeu des acteurs sociaux dans les processus d'implantation et le développement des usages. Ce jeu place les femmes et les hommes en position de départ différenciée et définit les règles qui encadreront leurs trajectoires dans la sphère du travail salarié et dans la sphère hors-travail (Saint-Pierre, 1990).

L'analyse de la division sexuelle du travail dans cette phase d'informatisation massive fait ressortir l'importance des enjeux actuels dans la répartition de certains types d'emplois entre les femmes et les hommes et dans les attributions de tâches. Ces enjeux sont cruciaux si l'on considère que même si la place traditionnelle des femmes dans l'organisation du travail administratif et leur rapport au travail rémunéré commencent à se modifier, il n'en demeure pas moins qu'elles continuent toujours à s'orienter en grand nombre vers les emplois de bureau de type traditionnel⁵.

Sur un autre plan, d'autres questions se posent. Tout compte fait, la lutte des femmes pour préserver certains acquis dans les filières d'emploi où elles sont particulièrement nombreuses ne pourrait-elle pas engendrer un effet pervers de consolidation d'une construction sexuée des postes de travail ? Dans le cadre des programmes « d'équité en emploi », la méthode d'évaluation des postes fondée sur la revalorisation de certaines tâches et sur la reconnaissance d'habiletés spécifiques qui sont le fait plus particulièrement de cohortes féminines ayant traditionnellement rempli ces fonctions ne risque-t-elle pas de stabiliser la place de ces mêmes cohortes dans ces emplois spécifiques ? N'est-ce pas là le paradoxe qui traverse ce mouve-

ment de reconnaissance des acquis couplé à une recherche de déghettoisation ? La construction sexuée de ces postes de travail risque par ailleurs d'être d'autant plus renforcée que les possibilités de mobilité professionnelle demeurent plus restreintes pour les femmes que pour les hommes, pour les raisons et dans le contexte évoqués précédemment.



La permanence des femmes dans le travail salarié

Si une lecture en termes de rapports de sexes nous permet de faire ressortir la continuité dans les places occupées par la majorité des femmes dans la structure des emplois de bureau depuis une cinquantaine d'années et compte tenu de ce que nous venons d'avancer, un examen attentif des données sur le taux de participation au marché du travail et sur la répartition des places par catégorie de fonctions et par statut d'emploi fait néanmoins ressortir des changements dont il nous faut faire état. Depuis 1911, le taux de participation des femmes au marché du travail au Québec a augmenté de façon continue et celui des hommes a diminué de même⁶. Cette croissance du taux de participation des femmes se vérifie pour toutes les catégories d'âge, sauf les moins de 19 ans et les plus de 64 ans. En particulier,

le taux de participation des femmes mariées est passé de 7,4 % à 52,6 % entre 1951 et 1986 tandis que celui des hommes mariés passait de 91,5 % à 79,7 %. Ce qui nous intéresse ici est de relever les tendances qui se manifestent dans ces données et qui pourraient révéler une brèche dans la configuration quantitative des places occupées sur le marché de l'emploi. Cette croissance du taux de participation des femmes au marché du travail s'explique notamment par une persistance plus grande des femmes ayant des responsabilités familiales à continuer à exercer un emploi rémunéré. Elle devrait se poursuivre dans les prochaines décennies, surtout dans un contexte où des emplois se créent surtout dans certaines branches du secteur tertiaire, où les femmes occupent déjà davantage certaines filières. Prenant souvent la forme de travail à temps partiel ou à durée limitée, une bonne partie des emplois disponibles trouvent surtout preneurs chez les femmes peu scolarisées, qui y trouvent une voie d'accès au marché du travail, en même temps qu'un « arrangement obligé » (par manque de choix) leur permettant de combiner les exigences du travail domestique et familial avec celles de l'emploi rémunéré. C'est notamment le cas des femmes qui ont des responsabilités familiales. En 1987, 22,8 % des femmes (tous statuts confondus) travaillaient à temps partiel, comparativement à 13,6 % en 1975 ; elles se retrouvent dans toutes les catégories d'âge, alors que la très grande majorité des hommes qui ont des emplois à temps partiel ont moins de 24 ans ou plus de 65 ans. En 1986, 70 % des travailleurs à temps partiel étaient des femmes. Si la proportion de femmes en emploi bouge, il y a plus de probabilités qu'elle atteigne à court

terme celle des hommes dans une conjoncture de transformations économiques où les caractéristiques générales du marché du travail et de la création d'emplois ont tendance à ressembler à celles qui caractérisent, depuis une dizaine d'années notamment, les emplois détenus majoritairement par les femmes : emplois dans les services, non syndiqués, à temps partiel et à polyvalence restreinte (Saint-Pierre, 1990). Il faudra alors porter attention au nombre d'heures travaillées par les hommes et les femmes, indicateur important qui, combiné à celui des échelles salariales, permet de faire la différence entre les emplois masculins et féminins.

Les tendances observées depuis 1945 dans la répartition quantitative du travail rémunéré entre les femmes et les hommes montrent une présence consolidée et croissante des femmes en même temps qu'un accroissement de la vulnérabilité des hommes sur le marché du travail. Par ailleurs, l'examen des résultats de la distribution qualitative des emplois sur cette même période fait ressortir une division sexuelle très forte qui bouge peu comparativement à leur répartition quantitative. En effet, 60 % des femmes au Québec sont concentrées dans une vingtaine de professions sur un total de 500 professions. C'est donc dire aussi que l'augmenta-

tion du nombre de femmes ayant un emploi est due au fait que les emplois créés depuis une vingtaine d'années le sont en bonne partie dans les secteurs où elle sont déjà présentes et dans des postes requérant des qualifications qu'elles ont déjà. Elles continuent cependant de se situer en grande majorité dans une relation de subordination, quel que soit leur profession ou leur métier. En effet, même si l'on observe des déplacements statistiquement significatifs dans la répartition des postes de cadres intermédiaires, de superviseurs et de directeurs de services entre les hommes et les femmes, il est à noter que cette mobilité continue de prendre place la plupart du temps dans des filières où les femmes se retrouvent majoritaires au niveau des emplois subordonnés (institutions bancaires, travail administratif de type bureau, services de relations publiques et de gestion de ressources humaines). Un fait est cependant. Dans cette période néo-fordiste, il y a de plus en plus de congruence entre les nouvelles caractéristiques et les configurations du marché du travail de la fin des années 1980 et des années 1990, et les caractéristiques qui ont été celles du travail de la majorité des femmes depuis une vingtaine d'années : un travail peu payé, instable et souvent discontinu (entrecoupé par les maternités et les responsabilités familiales), polyvalent (faisant appel à des habiletés propres au poste de travail salarié et au poste de travail domestique et familial). Le mode de socialisation des femmes les conduit maintenant à être des demandeurs fermes mais encore vulnérables d'emplois rémunérés, et les filières de formation qu'elles empruntent leur ouvrent d'anciennes mais aussi de nouvelles portes sur un marché du travail qui devient, quant à lui, de

plus en plus fluctuant et vulnérable. Les caractéristiques des cohortes féminines en emploi ou en recherche d'emploi et celles du marché du travail et de l'organisation de la production des services tertiaires pourront-elles s'accommoder encore longtemps les unes des autres ?

En guise de conclusion

Nous avons voulu faire ressortir la pertinence de la problématique des rapports sociaux de sexes pour bien saisir les mutations qui se manifestent tant dans les modes de lecture de la division sociale du travail que dans les réalités que celle-ci recouvre. Cette problématique est à notre avis d'autant plus primordiale qu'elle contribue véritablement à repenser les outils théoriques et les démarches d'analyse de phénomènes sociaux donnés. Elle permet notamment de resituer les approches de recherche tant théoriques que pratiques dans une perspective d'analyse plus globale et elle se démarque par le fait même des approches analytiques empreintes de déterminisme technologique et de sexisme. Elle permet aussi de montrer l'importance de la pensée féministe pour appréhender certaines mutations du marché du travail et redonne toute sa place au rapport entre les trajectoires familiales et les trajectoires professionnelles pour comprendre les itinéraires sociaux des femmes et des hommes.

La problématique des rapports sociaux de sexes comme mode de lecture des mutations en cours nécessite que nous attribuions une place importante aux rapports sociaux produits dans l'épaisseur de l'articulation de la production et de la reproduction sociales et non dans leur séparabilité. Les résultats d'études récentes tant françaises que québécoises et de l'enquête que nous avons menée

révèlent la persistance des effets du genre dans la division sociale du travail. Nous avons voulu faire ressortir que les formes traditionnelles de la division du travail domestique et des responsabilités familiales continuent à déterminer en grande partie les orientations des trajectoires professionnelles des femmes et des hommes ; nous avons aussi voulu montrer que des changements se manifestent par rapport aux situations observées dans les années 1960. Ils se situent surtout du côté des formes de présence (quantitative et qualitative) des femmes sur le marché du travail, mais aussi du côté des formes de présence (qualitative) des hommes dans le travail domestique et familial. Cependant, les changements observés chez les hommes seraient, du moins pour le moment, plutôt le résultat d'un travail de conviction effectué encore par les femmes, que le résultat d'une intériorisation ancrée d'une nouvelle culture. Si, dans les années 1990, les femmes doivent encore déployer plus d'énergie que les hommes pour faire reconnaître leurs compétences sur le marché du travail et dans les entreprises, c'est aussi à elles qu'il revient de faire la preuve, au sein de leur foyer, de la nécessité d'un nouveau partage des tâches domestiques et familiales. Les phénomènes de dénatalité et d'augmentation du nombre de familles monoparentales dirigées surtout par des femmes sont à évaluer dans ce contexte, de même que la lenteur du processus de déghettoisation dans la division sociale du travail rémunéré.

Céline Saint-Pierre et
Monique De Sève
Centre de recherche en évaluation
sociale des technologies
Université du Québec à Montréal

Bibliographie

- ALTER, Norbert. 1985. « Bureautique, un bilan socio-économique inattendu », *Futuribles*.
- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès. 1986. « Division sexuelle du travail, famille et rapport salarial : problème de méthode », dans COLLECTIF-APRE (Atelier production-reproduction). *Division sexuelle du travail, famille et rapport salarial*. Paris, CNRS-PIRTTEM, Cahier 6.
- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès. 1987. « Structure économiques et structures familiales : émergence et construction d'une relation. La sociologie de la famille en question », *L'Année sociologique*, 37 : 67-91.
- BÉLAND, Pierre, Louis DELAGRAVE et Luc PARENT. 1988. *Les Perspectives professionnelles du Québec, 1985-1993. Modèle québécois de prévision par profession*. Québec, Les publications du Québec.
- COLLECTIF. 1984. *Le Sexe du travail*. Presses universitaires de Grenoble.
- DE SÈVE, Monique. 1988. « Pour une mise à jour des caractéristiques de l'emploi féminin de 1961 à 1986 », dans Diane-Gabrielle TREMBLAY, dir. *Interventions économiques. Femmes et économie*, 20, Montréal, Les Éditions Saint-Martin : 59-101.
- DE SÈVE, Monique. 1991. *L'Étude des trajectoires professionnelles des femmes et des hommes dans un contexte d'informatisation des activités tertiaires*. Montréal, Université du Québec à Montréal, thèse de doctorat en sociologie (en préparation).
- DEVREUX, Anne-Marie. 1988. « Les rapports de sexe constituent un rapport social et les hommes en sont l'un des termes : conséquences sur la construction des objets d'analyse », dans COLLECTIF-APRE (Atelier production-reproduction). *Les Rapports sociaux de sexe : problématiques, méthodologies, champs d'analyses*. Actes de la table ronde internationale des 24-25-26 novembre 1987. Paris, CNRS-PIRTTEM, Cahier 7.
- EICHLER, Margrit. 1985. *Principe d'une stratégie de recherche pour les femmes*. Ottawa, Institut canadien de recherche sur les femmes, « Les documents de l'ICREF » (traduction Agnès Bastien).
- FERRAND, Michèle, et Annette LANGEVIN. 1986. *À propos des rapports sociaux de sexes. 1. De l'origine de l'oppression des femmes aux fondements des rapports sociaux de sexes*. Paris, Centre national de la recherche scientifique.
- HÉBERT, André. 1986. *Quitte ou double. Une problématique pour l'éducation des femmes et des filles qui travaillent et travailleront au moyen des nouvelles technologies*. Montréal, Ministère de l'Éducation, Direction de la technologie éducative.
- IRIGARY, Luce. 1977. *Ce sexe qui n'en n'est pas un*. Paris, Les Éditions de Minuit, Collection « Critique ».
- MANDON, Nicole. 1987. « Bureautique et évolution de l'activité professionnelle », dans COLLECTIF (sous la direction de Claudine ALZERA, Jacqueline LAUFER, Margaret MARUANI et Claire SUTTER). *La Mixité du travail, une stratégie pour l'entreprise*. Les Cahiers du programme mobilisateur « Technologie, emploi, travail », Cahier « Entreprise », no 3, Ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, Paris, La documentation française.
- MANDON, Nicole. 1988. *Les Technologies de l'information et les emplois de bureau. Comparaisons européennes*. Collection des études, no 37, Paris : CEREC.
- MATHIEU, Nicole-Claude. 1970. « Notes pour une définition sociologique des catégories de sexes », *Épistémologie sociologique*, 11.
- PEITCHINIS, Stephen G. 1989. *Women Work. Discrimination and Response*. Toronto (Ont.), McClelland & Stewart.
- PITROU, Agnès et Françoise GUELAUD. 1986. *Les Relations entre les situations de travail et la vie hors-travail. Le cas des employés de la banque et des P.T.T.* CNRS, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail.
- ROGERAT, Chantal. 1986. « Nouvelles technologies, syndicats et division sexuelle du travail », *Les Temps modernes*, 476 : 102-116.
- SAINT-PIERRE, Céline. 1985. « Enjeux et défis du virage technologique en milieu de travail », *Cahiers de recherche sociologique. Informatisation et bureautique*, 3, 2 : 9-25. Montréal, Université du Québec à Montréal, Département de sociologie.
- SAINT-PIERRE, Céline. 1987. « Le tertiaire en mouvement : bureautique et organisation du travail. Itinéraire d'une recherche », dans Diane-Gabrielle TREMBLAY et Céline SAINT-PIERRE, dir. *Interventions économiques. Diffusion des nouvelles technologies, stratégies d'entreprises et évaluation sociale*. Montréal, Éditions Saint-Martin : 185-199.
- SAINT-PIERRE, Céline. 1990. « La place des femmes sur le marché du travail à moyen et à long terme », dans Roger

TESSIER et Yvan TELLIER, dir. *Histoire et prospective du changement planifié*. Québec, Presses de l'Université du Québec : 253-267.

VANDELAC, Louise, en collaboration avec Diane BÉLISLE, Anne GAUTHIER et Yolande PINARD. 1985. *Du travail et de l'amour*. Montréal, Éditions Saint-Martin.

VOLST, Angelica, et Ina WAGNER. 1988. « Inequality in the Automated Office: The Impact of Computers on the Division of Labour », *International Sociology*, 3, 2 : 129-154.

Notes

¹ Au Québec, cette problématique de recherche est développée tout particulièrement par des chercheuses du Groupe interdisciplinaire d'enseignement et de recherche féministes (GIERF) et du Centre de recherche en évaluation sociale des technologies (CREST) de l'Université du Québec à Montréal.

² L'unique prise en considération de la catégorie sexuée « femme » signifie que la catégorie homme s'institue la plupart du temps comme catégorie généralisante, universelle et exclusive, et non comme donnée particularisée dans un système social (au même titre que la catégorie femme par exemple). On a affaire, comme l'a si bien remarqué Luce Irigaray, à « une logique du discours fonctionnant sur l'indifférence sexuelle ». En conséquence, l'éclaircissement de la notion de masculin fait aussi problème. Voir Irigaray, 1977 ; Mathieu, 1970 ; Eichler, 1985.

³ La démarche des rapports de sexe traduit globalement l'affirmation d'un rapport social entre les sexes structurant l'ensemble du social. Elle signifie en outre le refus d'une approche privilégiant la

sphère reproductive dans l'analyse des fondements de l'oppression. Les rapports sociaux de sexe, « à l'œuvre partout, [...] fonctionnent simultanément dans les deux sphères. Ils sont dès le départ, d'emblée transversaux à l'ensemble de la société » (Ferrand et Langevin, 1986 : 47-48).

⁴ Voir à ce propos la critique de Chantal Rogerat (1986). Par ailleurs, l'article d'Angelika Volst et d'Ina Wagner (1988) constitue une tentative intéressante de prise en considération des catégories de sexes dans l'étude des technologies modernes.

⁵ Voici ce que signalait à ce propos Suzanne Messier : « il faut se rendre à l'évidence aussi que cette concentration est chronique car même si le tiers des travailleuses québécoises, soit 408 000, occupent des emplois de bureau actuellement et que ces emplois sont susceptibles de diminuer de 10 % à 20 % d'ici cinq ou dix ans, nous constatons que 59 % des filles du secondaire étudient en commerce et en secrétariat, que 57 % des femmes de l'éducation aux adultes sont inscrites en administration et en commerce et que 49 % des étudiantes du cégep étudient en secrétariat ou en techniques administratives » (cité dans André Hébert, 1986 : 32). Le modèle québécois de prévision par profession prévoit que le personnel administratif connaîtra une croissance annuelle de 1,4 % au cours de la période 1985-1993, croissance inférieure au taux moyen de croissance, qui devrait être de 1,9 %. Certaines professions seront particulièrement touchées, notamment celles qui ont trait à la dactylographie et à la tenue de livres. Voir Béland et autres, 1988 ; de Sève, 1988.

⁶ Selon Statistique Canada, au Québec, le taux de participation des femmes au marché du travail est passé de 16,2 % en 1911 à 51,2 % en 1986, alors que celui des hommes, qui était de 87,3 % en 1911, a diminué progressivement pour atteindre 75,8 % en 1986. La double tendance observée ici se poursuit dans les années 1990. Voir Saint-Pierre, 1990.