

**Legault, Ginette. *Repenser le travail. Quand les femmes accèdent à l'égalité***

**Esther Déom**

Volume 47, Number 4, 1992

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050825ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050825ar>

[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**

Déom, E. (1992). Review of [Legault, Ginette. *Repenser le travail. Quand les femmes accèdent à l'égalité*]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 47(4), 813–814. <https://doi.org/10.7202/050825ar>

Sometimes the work situation was very disturbing as neither management nor employees were very skilled or very cooperative with each other. New private and cooperative enterprises in Great Britain should treat these reports as case studies from which much can be learned and much should not be repeated. Greater skills in labor management relations are needed and also economic theory that emphasizes the need for cooperation of labor and management. Ownership of unsuccessful enterprises is no advantage in Great Britain or any other country with a private sector.

In summary, there is much to be learned from these cases about recent economic problems encountered in Great Britain and likely other nations emerging from socialism or uncompetitive private enterprise. Business Schools or Departments of Industrial Relations in these countries can make useful contributions to betterment of economic conditions through objective case studies and also training practitioners to solve the problems embedded in the case studies.

**Bernard PORTIS**

University of Western Ontario

**Repenser le travail. Quand les femmes accèdent à l'égalité**, par  
Ginette Legault, Montréal, Éditions Liber, 1991, 190 p., ISBN 2-9802019-4-4

Cet ouvrage veut aborder la question de l'impact des programmes d'accès à l'égalité sur «la culture organisationnelle, la structure des emplois et la structure salariale, les conditions de travail, les tâches, bref, sur l'organisation du travail elle-même» (p. 15). Le message que veut dégager l'auteure concerne l'aspect potentiellement subversif des p.a.e. sur l'organisation du travail.

Legault commence, dans le premier chapitre, par situer le contexte des programmes d'accès à l'égalité en rappelant quelques grandes victoires historiques obtenues par les femmes: obtention du droit de vote, Commission d'enquête sur le travail féminin, création du Conseil du Statut de la Femme, adoption de la Charte et des programmes d'accès à l'égalité. Un deuxième chapitre met en évidence les revendications féministes par rapport à l'égalité des chances puis à l'égalité des résultats. Ces deux premiers chapitres constituent une sorte d'introduction ou de toile de fond au volume.

Le chapitre 3 identifie par la suite les rapports de force qui ont prévalu entre le gouvernement, le patronat, les syndicats et les groupes de femmes lors de la discussion du règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. Il raconte en fait la petite histoire ou l'histoire informelle de l'adoption du règlement et est également l'occasion de présenter le contenu des programmes d'accès à l'égalité et du règlement. Il permet enfin de prendre la mesure véritable de l'implication des différents milieux concernés en regard de l'atteinte de l'équité en emploi.

Le chapitre 4 constitue le cœur du volume: l'auteure y souligne les effets des p.a.e. sur les organisations et particulièrement sur l'organisation du travail. Ayant agi comme coordonnatrice des programmes au MESS, l'auteure propose, dans le dernier chapitre, une évaluation générale des programmes établis dans la

fonction publique et dans les organismes subventionnés (secteurs para-public et privé).

L'aspect le plus intéressant de ce volume est qu'il réussit, en peu de pages, à présenter une vue générale des programmes d'accès à l'égalité, de leur origine à leur implantation dans les entreprises. À cet égard, il sera utile aux personnes qui commencent à s'intéresser aux p.a.e. et qui veulent obtenir une idée globale du sujet. La bibliographie sera particulièrement utile aux personnes qui voudront par la suite approfondir le sujet. Cependant, les personnes déjà averties resteront sur leur appétit: en effet, malgré l'intérêt du sujet, ce livre déçoit par la généralité dans laquelle il s'installe. Par exemple, l'auteure affirme à plusieurs reprises le potentiel subversif des programmes d'accès à l'égalité dans une remise en cause de l'organisation du travail mais sans jamais aller au fond des choses. Pourtant il existe maintenant suffisamment d'exemples pour permettre une discussion plus approfondie de ce sujet.

En définitive, il s'agit d'un volume qui identifie un certain nombre de problèmes dans un certain nombre de pratiques de gestion des ressources humaines mais qui ne démontre nulle part clairement comment peut s'actualiser le «potentiel subversif» des p.a.e.: quand on lit, par exemple, que la culture des entreprises s'est modifiée dans certains cas parce que les travailleurs sont plus sensibles aux demandes de leurs collègues féminines (p. 49) ou que les programmes sont un outil important de transformation des milieux de travail puisqu'ils permettent de reconnaître socialement les caractéristiques du genre féminin (p. 52). Ou encore lorsque l'auteure, dans le chapitre sur l'organisation du travail, souligne les obstacles actuels à l'égalité en matière de formation par exemple et conclue (p. 130) qu'«en révisant ces pratiques, les employeurs et les syndicats sont contraints d'admettre leurs responsabilités et de remédier à ces pratiques discriminatoires», on se situe à un niveau d'analyse qui n'intègre malheureusement pas beaucoup les expériences actuelles d'équité en emploi.

Le livre de Legault est orienté selon les choix effectués par l'auteure: par exemple, on y privilégie les orientations des groupes de femmes plutôt que l'action des syndicats dans ce domaine, on traite de toute la dimension équité salariale comme partie des programmes d'accès à l'égalité et non comme une dimension spécifique de l'équité en emploi. Cette dernière approche est celle préconisée par la ministre à la condition féminine, Violette Trépanier, et est par ailleurs critiquée sinon rejetée par les groupes de femmes et les syndicats représentés au sein de la Coalition en faveur de l'équité salariale.

En somme, le livre de Legault s'avèrera fort utile aux personnes qui désirent se familiariser avec le sujet des programmes d'accès à l'égalité. À cet égard, ce livre constitue un très bon point de départ.

**Esther DÉOM**

Université Laval