

## Recherches sociographiques



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

Marie-Josée Legault

Volume 34, Number 1, 1993

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/056755ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/056755ar>

[See table of contents](#)

#### Publisher(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

#### ISSN

0034-1282 (print)

1705-6225 (digital)

[Explore this journal](#)

#### Cite this review

Legault, M.-J. (1993). Review of [Ginette LEGAULT, *Repenser le travail. Quand les femmes accèdent à l'égalité*]. *Recherches sociographiques*, 34(1), 166–170.  
<https://doi.org/10.7202/056755ar>

La deuxième partie de l'ouvrage traite du vieillissement des effectifs enseignants et du rythme de leur remplacement. La majorité des enseignants du primaire-secondaire ont été recrutés au cours des années 1960, au moment de la grande réforme; ils risquent de quitter massivement le réseau scolaire dans les prochaines années. Entre temps ce secteur du marché du travail est difficile d'accès pour les jeunes, les postes sont de nature précaire, le corps professoral vieillit et la mise à jour des « aptitudes professionnelles » se fait difficilement. Une autre conséquence importante est passée sous silence: au moment du renouvellement massif des enseignants, de quelle façon et avec quels moyens les conseillers pédagogiques pourront-ils initier cette nouvelle génération aux programmes d'études en vigueur? Lorsque le programme de français de 1981 a fait son entrée au secondaire, les conseillers pédagogiques, responsables de son implantation, avaient quelques années pour s'acquitter de leur tâche. Au moment du renouvellement du personnel, pourra-t-on encore attendre quelques années avant que les jeunes enseignants ne maîtrisent les composantes du programme?

L'université est également aux prises avec le problème d'âge. La crise économique et l'augmentation des « coûts de fonctionnement » de l'université due au vieillissement du corps professoral ont empêché le renouvellement adéquat de celui-ci, d'où un nombre important de jeunes docteurs qui se retrouvent devant un marché fermé.

L'ouvrage ne manque pas d'intérêt. On peut cependant déplorer que certains problèmes importants n'y soient pas abordés. Je pense, bien sûr, à l'épineuse question de la formation des maîtres, que divers comités analysent depuis déjà quelque temps.

Sylvain DUBÉ

---

Ginette LEGAULT, *Repenser le travail. Quand les femmes accèdent à l'égalité*, Montréal, Liber, 1991, 188 p.

Ginette Legault a réalisé une chronique détaillée et accessible de l'élaboration de la politique d'accès à l'égalité des femmes en emploi au Québec. Elle a une double expérience du sujet car elle est non seulement l'auteure d'une thèse de doctorat en science politique sur cette question, mais elle a aussi exercé la fonction de coordonnatrice des programmes d'accès à l'égalité au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. Son discours évoque d'ailleurs autant la participante que l'analyste politique et on ne peut certes lui tenir rigueur de cette double position. On regrettera plutôt de ne pas trouver dans l'ouvrage ce que nous fait espérer la formation de l'auteure, c'est-à-dire une analyse politique qui repose sur une argumentation plus systématique que celle du discours stratégique. En effet, on aurait souhaité que plusieurs affirmations, où se révèle la participante, s'étoffent d'une démonstration à laquelle la thèse a probablement donné lieu. Certains constats sont revêtus d'un caractère d'autorité alors que l'auteure aurait gagné, selon nous, à présenter les données qui appuient son interprétation et à exemplifier ses affirmations.

Le titre de l'ouvrage porte à confusion, car s'il permet d'espérer un traitement général, philosophique ou théorique des programmes d'accès à l'égalité en emploi, il n'y est question que du Québec, et le « bilan », qui est annoncé sur la jaquette, revêt les proportions plus modestes d'une chronique commentée.

Le premier chapitre retrace l'histoire du droit en matière d'égalité des sexes au Canada et au Québec. L'auteure présente brièvement le passage de la notion du domaine de « droits civils » à celui des lois antidiscriminatoires, en notant l'inspiration américaine des lois et des programmes québécois. Elle relie la revendication de programmes d'« accès à l'égalité » à l'échec de ceux dits « d'égalité des chances », dont elle décrit à plusieurs reprises les limites. Or, comme on a associé l'échec de ces derniers au caractère « systémique » de la discrimination et que la notion d'« égalité des chances » a justifié l'élaboration des nouvelles initiatives, cette fois en matière d'accès à l'égalité, on souhaiterait en trouver une définition dès le début. En effet, les néophytes en retireraient une meilleure compréhension de l'ouvrage et de la transformation de la politique en question. En outre, les personnes confrontées à la mise en œuvre des programmes y gagneraient l'éclaircissement d'un terme qui, à l'usage, soulève de multiples problèmes d'interprétation. Le chapitre se clôt sur une brève description des actions canadiennes concernant l'accès à l'égalité qui a la vertu de mettre en évidence les pressions exercées par un environnement en transformation sur le législateur québécois.

Le deuxième chapitre propose à la réflexion un problème intéressant : si les féministes de toutes tendances s'entendent pour dénoncer l'usage social qu'on a fait de la différence des sexes, il leur est plus difficile de s'entendre sur les explications et les solutions. Qu'en est-il lorsqu'il est question de l'égalité dans l'emploi pour les femmes ? Devant cela, les différents courants du féminisme sont-ils irrécyclables ? Pour y répondre, l'auteure distingue deux courants principaux selon un découpage qui se veut à la fois temporel et idéologique. La pratique des découpages historiques ne satisfait jamais totalement et ses imperfections ne doivent pas masquer son utilité. Mais l'auteure esquisse ici un portrait sommaire et consternant des tendances féministes.

Le courant le plus ancien est dit « égalitariste ou modéré » et sa présentation est expédiée, bien qu'il ait, selon l'auteure, dominé la scène jusqu'aux années 1970. Elle y associe Simone de Beauvoir et Betty Friedan, alors qu'elles n'ont pas dominé les mêmes époques ni emprunté les mêmes approches. Ce courant s'est selon elle rendu vulnérable en combattant davantage les manifestations que les fondements de l'inégalité et en recherchant une égalité de pure forme, mais elle met en évidence que ces luttes ont permis de prendre la mesure des limites des sociétés libérales à cet égard.

Ginette Legault s'attarde davantage à présenter la radicalisation des demandes féministes, à compter des années 1970. Cette nouvelle orientation se fondait sur la constatation des limites de « l'égalité dans l'assimilation » des femmes à l'intérieur d'un système patriarcal et sur la recherche de « l'égalité dans la différence », qui entraînait la remise en cause des traces de ce patriarcat dans les fondements de l'organisation du travail. Elle rassemble sous ce même parapluie plusieurs tendances très diverses, dont elle ne fait nullement état (libérale, marxiste, socialiste, radicale, pour ne nommer qu'elles), ce qui la conduit à nous présenter au sein d'un même « courant » les féministes qui avaient en commun de revendiquer la reconnaissance juridique et institutionnelle de la discrimination systémique et de ses effets par la voie de programmes d'accès à l'égalité. Elle propose une lecture de cette évolution du point de vue d'une théorie du « genre » ou des rapports sociaux sexuels. (C'est la traduction que propose l'auteure qui veut éviter l'anglicisme du *genre*.) La revendication des programmes d'accès à l'égalité devient alors le témoin de la reconnaissance d'une lutte de pouvoir entre les sexes. Le mouvement féministe se radicalise après la constatation que les garanties formelles d'égalité de droit, qui se matérialisent dans des mesures dites d'égalité des chances, ne mènent pas à l'égalité de fait. L'auteure soutient qu'une certaine unité se crée dans le mouvement autour

d'enjeux tels que l'importance de faire reconnaître la discrimination systémique et l'exigence de programmes d'accès à l'égalité (P.A.E.) qui reflètent cette reconnaissance.

Sous prétexte que la reconnaissance de rapports sociaux sexués fait l'objet d'un vaste assentiment dans les études féministes depuis les années 1980, d'un seul coup, l'auteure associe au sein d'un même « courant » plusieurs façons fort différentes de penser les « rapports sociaux sexués ». Selon plusieurs courants féministes, le danger d'un tel amalgame est de suggérer un faux universalisme qui ne tient pas compte des différences entre les expériences des femmes selon la place qu'elles occupent dans les rapports sociaux de classe, d'ethnie, d'âge. Si l'auteure avait tenu compte des théories critiques qui prennent en considération ces différences, peut-être aurait-elle abordé, parallèlement aux P.A.E. pour les femmes en emploi, la question de la politique d'adjudication des contrats de services du gouvernement qui comporte l'exigence d'implanter un P.A.E. pour les membres des minorités visibles et les autochtones. Cela l'aurait amenée à souligner le cas particulier des femmes immigrantes.

Le troisième chapitre présente les positions respectives, les avancées et les reculs des acteurs (patronat, syndicats, groupes de femmes, État) dans le processus de l'adoption du règlement sur les P.A.E. (1<sup>er</sup> septembre 1986). Le règlement permet à la Commission des droits de la personne du Québec d'imposer un programme d'accès à l'égalité à des entreprises reconnues coupables de discrimination et rend opératoire la partie III de la Charte, adoptée le 25 juin 1985, qui légalise la pratique des « avantages préférentiels ». Pour démontrer qu'il y a discrimination et ainsi justifier l'application de telles mesures à l'égard des groupes cibles, la Commission propose une démarche devant servir à établir un diagnostic de sous-utilisation, en tenant compte de la différence entre, d'une part, la main-d'œuvre apte à occuper l'emploi et disponible sur le marché ou apte à le faire dans un délai raisonnable par une formation appropriée et, d'autre part, de la représentation des femmes dans les emplois comparables de l'entreprise.

Il n'est pas mentionné à quel point ce critère limite les P.A.E. Le Secrétariat à la condition féminine, dans un avis annexé au rapport final du comité consultatif sur les P.A.E. dans le secteur privé soumis en mai 1990 à la ministre déléguée à la condition féminine, met bien en évidence comment le diagnostic de sous-utilisation est piégé par le critère de représentation des femmes sur le marché du travail: si pour un type d'emplois, les femmes ne sont pas sous-représentées en général, l'entreprise n'est pas tenue d'augmenter le nombre de femmes dans ce même type d'emplois. Par exemple, si les femmes plombiers représentent 2% de la main-d'œuvre disponible sur le marché, toute entreprise ne parviendra à un diagnostic de sous-utilisation des femmes que si elle en embauche moins de 2%. D'autre part, si les femmes secrétaires représentent 90% de la main-d'œuvre disponible sur le marché, toute entreprise parviendra à un diagnostic de la sous-utilisation des femmes si elle embauche 20% d'hommes pour ces emplois. De plus, l'auteure ne souligne pas que le calcul de sous-utilisation repose sur l'accès à la formation et sur la « sexualisation » des choix en cette matière: comme les femmes disponibles pour un emploi exigeant une formation sont les seules femmes qui ont reçu cette formation, la mécanique des P.A.E., fondée sur la démonstration de la sous-utilisation de la main-d'œuvre féminine dite disponible, renforce l'effet de l'accès différencié à la formation. Le calcul de la disponibilité peut contribuer à augmenter la représentation des femmes dans des emplois non qualifiés, peu rémunérés et offrant peu de possibilités d'avancement. D'autre part, si l'accès des femmes à la formation s'améliore, on risque de les retrouver, à la fin de celle-ci, en présence d'un marché du travail inchangé puisque les programmes d'accès à l'égalité ne sont pas obligatoires, sauf dans certains cas.

Sans dépasser la simple chronique des événements, l'auteure présente le compromis que propose le gouvernement en adoptant, une approche préconisée par la Commission des droits de la personne du Québec et les groupes de femmes : pour qu'un P.A.E. soit valide et réputé non discriminatoire, l'entreprise doit établir un diagnostic de la participation des femmes à l'emploi dans l'entreprise, prévoir des objectifs numériques en conséquence et des mesures nécessaires pour corriger la situation. L'approche vise une «égalité de résultats» par des mesures correctrices permettant d'atteindre des objectifs quantifiés de participation féminine. Mais l'État retraite devant les pressions des entreprises en soustrayant celles qui établiront des P.A.E. de leur propre chef, ainsi que les ministères et organismes gouvernementaux, à l'obligation de se conformer à la démarche de la Commission des droits de la personne du Québec. La chronique est partielle et certaines dates ne sont pas fournies. En outre, c'est en vain qu'on cherchera une théorie du politique qui fonde l'analyse. L'auteure rend compte sur le mode journalistique des pressions et des résistances des entreprises et des syndicats, qui consentent en principe au bien-fondé de la lutte contre la discrimination systémique et qui reconnaissent les failles des conventions collectives à cet égard, mais chez qui la remise en cause des dispositions relatives à l'ancienneté soulève certaines contradictions.

Le quatrième chapitre illustre comment les P.A.E. remettent profondément en question les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines (allocation et évaluation des emplois, principes de rémunération), qu'elles se fondent sur le taylorisme ou sur les nouvelles formes d'organisation du travail. Les P.A.E. remettent aussi en cause la conception traditionnelle des rapports collectifs de travail que nourrissent les syndicats. Le texte met en relief comment les conventions collectives contiennent, ou cautionnent, des mesures discriminantes et comment les collègues syndiqués résistent à la transformation de l'organisation du travail. L'auteure évoque cependant avec peu de bonheur l'existence de «deux modèles de relations de travail au Québec» et de deux courants de gestion des ressources humaines, mais en une esquisse tellement sommaire qu'on se demande pourquoi aborder un sujet si mal maîtrisé.

Dans le cinquième et dernier chapitre, on trouve un rapide bilan des divers plans d'action sectoriels d'accès à l'égalité. On y souligne avec redondance les résistances à modifier l'organisation du travail et les relations du travail, encouragées entre autres par le caractère non coercitif des programmes.

Quant aux programmes subventionnés dans les entreprises privées, c'est d'abord le Secrétariat à la condition féminine qui est accusé d'avoir dilué son intervention, d'avoir fait preuve de complaisance à l'égard des entreprises et d'avoir refusé de divulguer le contenu des rapports diagnostiques et des programmes d'accès à l'égalité des entreprises au comité consultatif sur les P.A.E. dans le secteur privé. Cet épisode sera bien hermétique pour quiconque n'a pas suivi de près les travaux du comité. L'auteure, qui a pris le parti d'en parler, avait le devoir de situer ces informations en contexte et d'en faire une analyse.

Outre cela, qu'en est-il de la responsabilité des entreprises elles-mêmes? De façon très utopiste, Ginette Legault déplore chez les gestionnaires de haut niveau leur «peu d'engagement réel et de prise de conscience concrète de [la] nécessité [des P.A.E.]». On peut se demander ce qui permet de souhaiter un tel «engagement» de la part des gestionnaires, sinon la lutte des femmes elles-mêmes au sein des entreprises et la transformation des pratiques de gestion des ressources humaines, objets qui sont à peine abordés.

L'auteure identifie certains facteurs de succès des P.A.E. en entreprises, mais on aurait aimé savoir quelles données et quelles analyses lui permettent de le faire. Le Secrétariat à la condition féminine (janvier 1989, mai 1990, juin 1991) et le comité consultatif sur les

programmes d'accès à l'égalité dans le secteur privé (mai 1990) ont produit diverses études d'évaluation de l'expérience pilote d'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises privées. Elles pointent les mêmes facteurs. L'auteure aurait gagné à citer ces sources d'information; l'expérience constitue, ne le cachons pas, le principal patrimoine québécois en cette matière. Cette dernière regroupait à proprement parler quinze entreprises du secteur privé qui ont été subventionnées pour mettre à l'épreuve l'approche nouvelle des P.A.E. et en permettre l'évaluation. Cela colore les résultats des études précitées et, si elles sont utilisées, il vaut mieux en présenter le contexte. Ces résultats ne seraient pas invalidés non plus par la reconnaissance des limites des évaluations du Secrétariat à la condition féminine, mais cela serait au contraire un témoignage de rigueur tout à l'honneur de l'auteure, car les personnes concernées ne peuvent les ignorer.

Ces évaluations représentent un effort appréciable dans les circonstances où elles ont été réalisées; mais elles ne reposent que sur des entrevues auprès de quelques personnes qui s'occupent de la mise en place des P.A.E. dans le cadre du projet pilote d'implantation volontaire et sur des commentaires écrits formulés selon le bon gré des agents affectés à l'implantation dans un « aide-mémoire » fourni par le Secrétariat à la condition féminine. Dans les entreprises non syndiquées, il était difficile de trouver un représentant des salariés pour y répondre. Les objets sur lesquels on demandait aux interlocuteurs de l'entreprise de se prononcer n'étaient pas explicites et l'interprétation des rubriques pouvait varier. Des facteurs de succès tels que la circulation de l'information entre la haute direction et aux autres niveaux de décision peuvent en principe être pertinents, mais comment les a-t-on mesurés ?

La conclusion porte sur un certain nombre de considérations qui laissent d'importantes questions en suspens: s'il est clair que les P.A.E. appellent de nouveaux rapports entre hommes et femmes, on peut tout de même se demander avec quels hommes l'égalité est visée ? Le discours sur l'accès à « l'égalité » a pour fâcheuse caractéristique de masquer les inégalités entre les hommes dans l'économie et cette question continue de diviser les féministes.

Ginette Legault souligne à juste titre que la réflexion sur l'équité salariale doit être associée à la réflexion sur l'accès à l'égalité et met en évidence que la discrimination salariale résulte de la sous-évaluation du travail des femmes. En effet, il faut se préoccuper de la valorisation des emplois qu'occupent déjà les femmes de façon prépondérante dans l'économie car c'est au sein de ces secteurs, notamment les services, que croît l'emploi. On aurait souhaité une contribution originale de l'auteure à ce chapitre.

En résumé, l'ouvrage laissera sur leur appétit les lectrices et lecteurs informés et ne peut que bien imparfaitement contribuer à initier des néophytes à la question des P.A.E. L'importance de l'objet aurait mérité un meilleur traitement.

Marie-Josée LEGAULT

*Télé-Université.*

---