

Service social



Femmes et emploi : le défi de l'égalité, par Hélène David,
Montréal/Sillery, Institut de recherche appliquée sur le travail
(I.R.A.T.)/Presses de l'Université du Québec, 1986, 477 pages.

Jocelyne Barnabé

Volume 36, Number 1, 1987

L'informatique dans les services sociaux

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/706353ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/706353ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

École de service social de l'Université Laval

ISSN

1708-1734 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Barnabé, J. (1987). Review of [*Femmes et emploi : le défi de l'égalité*, par Hélène David, Montréal/Sillery, Institut de recherche appliquée sur le travail (I.R.A.T.)/Presses de l'Université du Québec, 1986, 477 pages.] *Service social*, 36(1), 177–180. <https://doi.org/10.7202/706353ar>

Tous droits réservés © Service social, 1987

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/>

classes populaires sur leur rapport à la politique. Enfin, l'expérience de formation des formateurs et formatrices, à la F.T.Q., telle que décrite, présente des affinités avec la conscientisation.

Les derniers chapitres fournissent une synthèse fort intéressante du cheminement et de la pensée de Freire, en insistant notamment sur la question des intellectuels. La comparaison avec Gramsci met en valeur une convergence certaine entre ces deux maîtres à penser.

Cet ouvrage collectif fait preuve d'originalité et d'actualité en raison des expériences présentées, qui concernent en premier lieu le vécu actuel des classes populaires au Québec. De plus, les auteur(e)s ont été attentif(ves) à la présentation en illustrant l'ensemble des textes, lesquels sont rédigés dans un langage simple et clair.

Nous avons pu découvrir, à travers le partage de ces expériences, des capacités d'innovation et d'approfondissement ainsi qu'une convergence effective aux niveaux de la méthodologie, des postulats de base, du rapport d'alliance avec les classes populaires, de l'option politique, etc. D'autres facettes de la conscientisation sont ainsi révélées, mais la perspective demeure la même.

Cependant, j'aurais souhaité retrouver dans ce volume deux aspects additionnels. L'absence quasi complète d'autocritique constitue une première faiblesse car il s'agit bien d'une condition inhérente au processus de conscientisation ; cela nous aurait permis d'identifier certaines limites de ce modèle. D'autre part, il eût été intéressant de retrouver une synthèse critique de ces expériences où divers aspects auraient pu être questionnés à partir des pratiques.

Il n'en demeure pas moins que ce livre constitue un « instrument de praxis invitant à l'imagination créatrice ». Il influencera sûrement ma propre pratique. C'est pourquoi je le recommande à tous ceux et à toutes celles qui s'intéressent à la pratique sociale. Ce sera peut-être l'occasion de réaliser qu'il y a encore des avenues que nous n'avons pas explorées dans nos milieux d'intervention.

Laurier CARON

*Intervenant en éducation des adultes,
Victoriaville.*

Femmes et emploi ; le défi de l'égalité, par Hélène DAVID, Montréal/Sillery, Institut de recherche appliquée sur le travail (I.R.A.T.)/Presses de l'Université du Québec, 1986, 477 pages.

Les travailleuses sociales et travailleurs sociaux, les techniciennes et techniciens en assistance sociale et autres agents et agents de relations humaines, les organisatrices et organisateurs communautaires interviennent généralement dans un milieu composé d'une majorité de femmes, tant au niveau de leur « clientèle » qu'au niveau de leurs relations de travail. C'est à ce double titre et en rapport avec tout ce qui s'y rapporte (formation, recherche, vie syndicale, etc.)

que le mouvement féministe les concerne. À l'heure où toutes les tendances qui le composent admettent que la principale condition à la libération des femmes réside dans leur autonomie financière, voire même dans leur pouvoir économique, l'ouvrage d'Hélène David apporte une contribution remarquable au niveau de l'analyse du problème de la discrimination et des politiques d'égalité en emploi.

À l'intention de quiconque se demanderait si l'égalité des sexes en emploi ne serait pas déjà atteinte, l'auteure tranche la question dès le départ. Le titre du premier chapitre est éloquent : « Pourquoi les femmes ne gagnent-elles que la moitié du salaire des hommes ? »... et les données fournies le sont encore plus : « Au Québec, en 1980, les femmes ne gagnaient que cinquante-huit pour cent du salaire des hommes. Quatre pour cent de plus seulement qu'en 1970 ! » (P. 9).

Et nous voilà situé(e) au cœur même du problème.

Tout au long de ces pages, l'auteure ne se contente pas de dénoncer et de définir la discrimination systémique, à travers des exemples, des témoignages, des statistiques et des textes légaux (Partie I). Elle étudie également son rapport à l'organisation du travail, en analyse et critique certains programmes amorcés dans différents pays pour la combattre (Partie II). Elle dégage, finalement, quelques conditions pour que les moyens préconisés arrivent un jour à mettre fin à la discrimination en emploi (Partie III).

Pivot de cet ouvrage, le concept de discrimination systémique s'oppose à celui de discrimination intentionnelle, à caractère moral, ainsi qu'à celle basée sur la manière dont sont traités les individus. Cette nouvelle conception, dont l'auteure explique le long cheminement, tendrait à prédominer, depuis une dizaine d'années, dans les jurisprudences et les quelques tentatives de programmes d'égalité à l'emploi. La discrimination systémique s'attarde davantage aux effets qu'ont certaines pratiques courantes, en apparence neutres et exemptes d'intentions discriminatoires, sur une proportion élevée de membres de groupes discriminés. Les effets en sont que les femmes se retrouvent dans un petit nombre d'emplois dévalorisés, que leurs chances d'accéder à des emplois meilleurs sont restreintes, qu'elles subissent des pressions de toute sorte, qu'elles sont, enfin, victimes d'une image qui laisse croire qu'elles choisissent leur sort.

Dès la fin de la première partie, et en introduction à la deuxième, les options et les conclusions se dessinent. « Pour renverser la discrimination, une approche systémique est nécessaire ».

À la discrimination systémique on ne peut évidemment remédier par des moyens isolés. Sa complexité nécessite une approche globale du problème. Elle exige que soient prises des options compromettantes dans l'ensemble des politiques et qu'on se donne, à tous les niveaux, des objectifs clairs et mesurables. Non seulement faut-il rendre le travail et les conditions qui s'y rattachent égaux pour les femmes et pour les hommes, mais encore se donner l'objectif du plein emploi, améliorer les conditions de travail pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, créer les conditions pour permettre de changer les rapports hommes/femmes, ouvrir les mécanismes de prises de décision, etc. À ce problème global doit répondre un ensemble de solutions convergeant vers une société plus juste et équitable.

Cette deuxième partie, un peu longue et fastidieuse à cause de son contenu légal — mais combien importante — porte sur les moyens actuellement disponibles pour promouvoir l'égalité en emploi. Deux approches différentes y sont analysées alternativement. Sont abordés en premier lieu les exemples des politiques axées sur l'égalité professionnelle entre les sexes en Suède et en France (chapitre 3), qui s'inscrivent toutes deux dans une approche systémique privilégiant l'action collective. Sont ensuite examinées les législations antidiscriminatoires des États-Unis (chapitre 4), du Canada (chapitre 5) et du Québec (chapitre 6), qui se situent dans une approche libérale, centrée sur des mesures permettant à des individus qui ont subi des torts de se défendre. Cette dernière approche ne prévoit aucune remise en question de l'ordre établi dans l'organisation du travail.

Enfin, dans la troisième partie, Hélène David dégage, en faisant référence à la réalité québécoise, certains critères essentiels à la réussite de programmes antidiscriminatoires. Étant donné que l'approche québécoise, influencée par celle des États-Unis, s'inscrit dans les limites de l'approche punitive et individualiste des législations antidiscriminatoires, l'auteure, à l'instar des groupes de défense des droits des femmes en emploi, aborde ici la question sous l'angle du décloisonnement du cadre imposé, afin d'en dépasser les limites. Une attention particulière est apportée aux programmes d'accès à l'égalité ainsi qu'à l'organisation du travail.

Cet ouvrage intéressera plusieurs catégories de travailleuses et travailleurs des services sociaux, en premier lieu, bien sûr, celles qui, dans le cadre de leur travail ou à titre personnel, s'inscrivent dans le mouvement féministe. Il rejoindra également celles et ceux qui pratiquent des approches qui nécessitent une analyse globale et des remises en question de fond : intervention féministe, approche de conscientisation, approche structurelle et autres approches intégrées. Il interpellera enfin celles et ceux qui refusent l'action sans réflexion, qui ne se satisfont pas des justifications institutionnelles établies, qui veulent se positionner. De prime abord, ce livre peut paraître éloigné des préoccupations pratiques des intervenantes et intervenants. En dépassant cette première impression, elles et ils y trouveront une exceptionnelle source de référence. Son intérêt réside, à un premier niveau, dans l'information qu'il fournit et, à un deuxième niveau, dans l'analyse du problème et l'inventaire des alternatives.

Il faut lire ce livre d'un bout à l'autre d'abord, puis revenir sur les parties qui nous concernent. Pour l'une, il s'agira de l'analyse critique de la Charte québécoise des droits et libertés (chapitre 6), pour l'autre, d'un tableau synthèse dont elle pourra tirer un outil pédagogique, etc. Ce que la lecture de ce livre garantit, c'est la compréhension du concept de la discrimination systémique, de son application et des solutions politiques possibles. On ne peut plus intervenir, à quelque niveau que ce soit, sans en tenir compte.

La présentation est claire et bien structurée, sans pour autant être linéaire. Tel qu'indiqué, la deuxième partie est plus lourde et plus ardue. Heureusement, l'auteure illustre le texte d'exemples tirés de cas majeurs (AT&T et General Electric aux États-Unis, C.N. au Canada) qui en rendent la lecture plus vivante. On ne peut se permettre d'escamoter ce contenu, nécessaire à la compréhension

de la réalité québécoise en matière de politique contre la discrimination en emploi.

Il est possible de lire l'ouvrage, sans en perdre le sens, en passant vite sur les analyses de cas et en sautant les annexes ; mais on y perdra en approfondissement. Attention ! il faut respecter l'ordre des chapitres 4, 5 et 6 de la seconde partie, pour saisir les influences américaines sur la Charte québécoise des droits et libertés (chapitre 6) et l'histoire de notre jurisprudence en la matière.

Les annexes, situées en fin de chapitres, sont nombreuses (12), étoffées et variées. Elles contiennent des conventions internationales, des extraits de lois et d'ordonnances de cour, des tableaux comparatifs, etc. Introduits dans le texte, ou placés en annexe, certains tableaux illustrent la réalité de la discrimination en emploi de façon irréfutable. De quoi faire dresser les cheveux sur la tête ! Deux tableaux synthèses à consulter à tout prix, de préférence après lecture ; ils contiennent, à mon avis, des éléments de base qui pourraient facilement être traduits en outils de formation (pp. 139-141 et 399-404).

Les notes bibliographiques qu'on retrouve à la fin de chacune des parties illustrent bien l'envergure de la recherche. Elles contiennent des indications précieuses. Par exemple, quand est abordée la question de l'invisibilité des conditions de travail des femmes en usine (p. 74), l'auteure fait une critique globale des études portant sur la question et elle en présente trois. Ce sont là d'excellentes pistes pour fouiller davantage un sujet plus spécialisé.

Bref, un ouvrage complet et à la fine pointe du sujet. Je douterais même qu'il existe actuellement beaucoup de contributions aussi significatives dans la littérature internationale sur cette question. Livre à la fois sérieux et vivant, il possède un contenu scientifique impressionnant, tout en demeurant collé à la réalité quotidienne et concrète des femmes en emploi ainsi qu'à leurs luttes. Passionnant à lire... à tête reposée !

Jocelyne BARNABÉ

C.L.S.C. La source,
Charlesbourg.

Public Violence in Canada, 1867-1982, par Judy M. TORRANCE, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1986, 270 pages.

Cet ouvrage porte principalement sur la violence d'ordre public, c'est-à-dire, « un incident qui a un impact important sur la société ou une partie de celle-ci ». En plus d'être un traité sur un sujet souvent inconnu et passé inaperçu par les historiens canadiens, l'œuvre présente une explication théorique de cette violence.

L'auteur commence par remettre en question le portrait d'une nation pacifique, peint par tant d'historiens et de politiciens canadiens. En utilisant des comparaisons internationales, elle parvient à nous présenter une identité plus