

Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution*,
Toronto, University of Toronto Press, 1987, 234 p.

Irène Lépine

Numéro 13, printemps 1988

Crise de décision

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/040588ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/040588ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Société québécoise de science politique

ISSN

0711-608X (imprimé)

1918-6584 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Lépine, I. (1988). Compte rendu de [Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, 234 p.] *Politique*, (13), 142–146. <https://doi.org/10.7202/040588ar>

Graham S. Lowe, *Women in the Administrative Revolution*, Toronto, University of Toronto Press, 1987, 234 p.

En un peu plus de dix ans, soit de 1970 à 1983, le taux d'activité des femmes canadiennes est passé de 38% à plus de 53%. La plupart des femmes canadiennes détiennent donc un emploi rémunéré ou en désirent un. Cependant, cet afflux des femmes sur le marché du travail n'a pas amené une représentation proportionnelle dans les diverses catégories professionnelles. Au contraire, il semble que les femmes soient toujours concentrées dans certaines professions, dont celles reliées au travail administratif où 78.7% des postes sont détenus par des femmes en 1983¹. Les

1. *Portrait statistique des femmes au Canada*, Statistiques Canada, 1985.

emplois de secrétaires, de teneuses de livres, de commis étaient et demeurent des emplois de femmes dans notre société. Cependant il n'en fut pas toujours ainsi, le commis du XIX^e siècle, l'employé de bureau était le digne et besogneux *homme* en habit noir de Lockwood². Il reste donc à expliquer la féminisation de cette profession.

L'ouvrage de Graham S. Lowe s'attaque à cette question en analysant le processus de féminisation des emplois cléricaux au Canada. Cet ouvrage nous permet de passer du constat à l'analyse et c'est là que réside l'intérêt premier de ce livre. L'auteur pose quatre questions. Comment les emplois cléricaux en sont-ils venus à être définis comme emplois féminins? Quels sont les facteurs sociaux et économiques qui ont incité les employeurs à privilégier l'utilisation presque exclusive d'une main-d'œuvre féminine dans ces emplois? Comment les perceptions des employeurs quant aux «qualités inhérentes» des femmes ont-elles modelé le contenu même de ces emplois? Et finalement, la féminisation de ces professions a-t-elle déplacé les hommes ou a-t-elle signalé l'avènement d'emplois différents de ceux d'autrefois.

L'auteur tente de répondre à ces questions en présentant des données et statistiques sur l'investissement graduel par les femmes des emplois cléricaux entre 1891 et 1987 (chapitre 3); il recourt à des données historiques pour illustrer le processus de féminisation de ces emplois dans certains secteurs: gouvernement fédéral, les banques et les grandes compagnies d'assurance (chapitre 4). L'étude de l'application des principes du taylorisme et de l'introduction des premiers équipements mécaniques dans les bureaux lui permet d'examiner comment l'organisation du travail cléricale a évolué et, avec moins de bonheur, ses conséquences pour les femmes (chapitres 5, 6 et 7). Les supports théoriques sur lesquels Lowe s'appuie et

2. *The Blackcoated Worker: A Study in Class Consciousness*, Londres, Allen & Unwin, 1958.

qu'il critique proviennent de perspectives différentes: celles de la sociologie des organisations, celles de la sociologie du travail (entre autre les débats sur la déqualification), les études sur la structure des marchés du travail et les approches plus proprement féministes sur le patriarcat et la division sexuelle du travail.

Le premier chapitre examine brièvement l'apport de ces diverses perspectives. L'auteur note que les modèles de la segmentation du marché du travail peuvent décrire la ségrégation entre les groupes mais ils ne peuvent en expliquer ni l'origine ni la reproduction; ces modèles sont particulièrement insatisfaisants lorsqu'il s'agit d'analyser le travail des femmes. Les modèles qui mettent en cause l'idéologie patriarcale et l'effet des rôles traditionnels assignés aux femmes peuvent cependant contribuer à expliquer en partie les stratégies des entreprises et les rôles professionnels. Les théories sur le développement du capitalisme et l'impact de la technologie sur les conditions de travail sont aussi invoquées ici.

Le deuxième chapitre examine les facteurs socio-économiques qui ont ouvert les portes de l'entreprise aux femmes. À la suite d'autres auteurs, Lowe souligne l'importance de la révolution administrative qui a accompagné la transformation du capitalisme entrepreneurial vers le capitalisme corporatif. L'industrialisation du début du siècle, l'avènement des grandes entreprises et la création de bureaucraties complexes ont nécessité un support administratif de plus en plus important et alimenté la demande de main-d'œuvre pour occuper des emplois cléricaux.

Les idéologies patriarcales qui avaient supporté les rôles traditionnels des femmes se modifièrent face aux pressions de la demande de main-d'œuvre (surtout en période de pénuries) pour permettre l'entrée des femmes dans les bureaux mais ils légitimèrent les efforts des employeurs pour maintenir les femmes dans les emplois de soutien. Le chapitre quatre est particulièrement éclairant à ce sujet. Lowe décrit comment les employeurs dans la fonction

publique fédérale, les banques et les compagnies d'assurance ont structuré et segmenté leur main-d'œuvre. Des règlements (dans la fonction publique), des pratiques d'embauche et de promotion dans les banques ont cantonné les femmes dans certaines catégories d'emploi tout en assurant à ces organisations une source de main-d'œuvre abondante et faiblement rémunérée. Ces emplois furent identifiés comme emplois féminins et donc réservés à une catégorie de personnes. Ce processus enclenché, le poids de la coutume et des normes renforça le processus de féminisation. Cependant, l'auteur note que des facteurs proprement organisationnels tels la taille de l'entreprise, la division du travail, le contenu du travail ont soit accéléré ou ralenti le processus de féminisation. Il n'en reste pas moins que ce sont les stratégies des employeurs qui expliquent le mieux la féminisation des emplois cléricaux et non les «choix» ou les «goûts» de la main-d'œuvre féminine.

Dans le chapitre 5 Lowe décrit et commente les efforts déployés dans les grandes entreprises, utilisatrices de main-d'œuvre cléricale féminine, pour appliquer les méthodes tayloristes aux fonctions cléricales. Cependant, ce chapitre ne réussit pas, à mon avis, à expliquer comment le taylorisme a accentué la tendance vers la féminisation des emplois; il n'y a pas de données précises qui indiqueraient comment cette rationalisation a modifié le contenu des emplois ou la composition de la main-d'œuvre cléricale. Le chapitre 6 explique mieux comment la mécanisation des bureaux (avec le dactylographe, machines à calculer et machines Hollerith), combinée au management scientifique a permis la réorganisation des tâches et la mise en place de mécanismes de contrôle plus serrés. De nouveaux emplois furent créés requérant moins de compétence et clairement destinés à une main-d'œuvre féminine. Cependant, ces développements n'ont pas affecté tous les postes cléricaux: les catégories de secrétaires furent peu touchées. Ce qui amène Lowe à critiquer les thèses de Braverman sur la déqualification du travail cléricale, ces analyses négligeant de prendre en compte

la création de nouveaux emplois et le mouvement de féminisation du travail administratif. Les femmes n'ont pas remplacé les hommes dans ces professions, elles ont surtout investi des postes nouveaux qui ont été souvent définis en fonction des préjugés sociaux concernant leur participation au marché du travail. De même pour Lowe, les modèles postulant la prolétarianisation des travailleurs cléricaux sont peu convaincants puisqu'ils ne s'adressent pas au problème difficile de la position de classe des femmes.

Le livre de Graham Lowe fournit des données souvent fascinantes sur la féminisation du travail administratif. L'approche structurelle qu'il privilégie met en relief les choix et stratégies des entreprises et le rôle déterminant qu'elles ont dans la structuration de la demande de travail. Au plan théorique, il offre des perspectives intéressantes en réunissant les concepts de diverses perspectives, mais nous sommes encore loin d'une théorie cohérente du marché du travail qui intégrerait la dimension femmes.

Irène Lépine

Université du Québec à Montréal.