

Questions idéologiques et sociologiques sur le travail rémunéré de la femme

Ideological and Sociological Questions on Women in the World of Work

Interrogaciones ideológicas y sociológicas sobre el trabajo remunerado de la mujer

Anne-Marie HENSHEL

Volume 6, Number 1, mai 1974

Femme, travail, syndicalisme

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001347ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001347ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

HENSHEL, A.-M. (1974). Questions idéologiques et sociologiques sur le travail rémunéré de la femme. *Sociologie et sociétés*, 6(1), 145–156.
<https://doi.org/10.7202/001347ar>

Article abstract

In contrast to a man who becomes a member of the active population, a woman who enters it is submitted to very particular sociological laws because of the subordinate position that she occupies in the sexual hierarchy. 1) In the first place, the work world is essentially a man's world in its culture and in its structures. 2) The woman must integrate herself into this world. 3) This world demands supposedly "masculine" qualifications as well as the abandon and devaluation of supposedly feminine traits. Having examined these propositions, the author suggests that certain masculine characteristics of the working world should be changed and concludes by examining the possible evolution of class-type relations between men and women.

Questions idéologiques et sociologiques sur le travail rémunéré de la femme



ANNE-MARIE HENSHEL

L'ENVIRONNEMENT CULTUREL, particulièrement au niveau des valeurs et des traits psychologiques, où se situe le travail féminin rémunéré, requiert une analyse approfondie allant au-delà et des statistiques et des exhortations qu'on adresse de part et d'autre à la femme. Contrairement, en effet, à l'homme qui devient membre de la force de travail, la femme qui y accède est soumise à des lois sociologiques très particulières en raison du rang subordonné qu'elle occupe dans la structure des sexes¹. Ces lois ou situations particulières découlent des données suivantes. 1) Tout d'abord, le monde du travail², par sa culture et ses structures, est essentiellement un monde masculin 2) auquel la femme doit s'intégrer. 3) Ce monde exige des qualifications dites « masculines » ainsi que l'abandon et la dévaluation de traits dit « féminins ». 4) Cette situation est, en outre, rendue plus difficile du fait que les normes de notre culture ne favorisent guère la femme qui aborde le marché du travail « comme

1. Cette subordination a été amplement documentée et nous la tenons comme un fait établi et vérifié et non comme une simple position idéologique. Voir Anne-Marie Henshel, *Sex Structure*, Don Mills, Longman of Canada, 1973.

2. Quand nous parlons du « monde du travail », nous entendons tout travail rémunéré et excluons de ce fait la ménagère chez elle. Cette dichotomie a pour base la rémunération et non la qualité ni même la quantité du travail.

un homme», c'est-à-dire, pour la vie, en vue d'un avancement et pour sa satisfaction personnelle³.

Cet article aura donc pour but d'examiner à la fois les propositions 1, 2 et 3 ainsi que les conséquences qui en découlent. (La proposition 4 est laissée de côté car elle importe peu à la logique de notre discussion et a été amplement étayée ailleurs.) Nous terminerons la discussion en nous demandant, compte tenu de la proposition 3, et du fait que le travail de la femme s'intègre dans une structure de classes préexistante, si ce travail contribuera à renforcer ou à abattre les barrières de classes *entre les femmes* elles-mêmes. Cette question en amènera une seconde, c'est-à-dire, comment évolueront les relations interpersonnelles entre femmes au travail ?

Cet article a un caractère à la fois sociologique et idéologique. Sociologique, parce que nous y analyserons des systèmes de valeurs, de qualifications, et de relations interpersonnelles, ainsi que toute une structure sociale. Idéologique, parce que cette analyse se déroulera dans une perspective d'inspiration libérationniste (féministe), c'est-à-dire une perspective qui présuppose entre autres une domination masculine de la structure sociale (ceci est un fait et non une proposition), la nécessité humaniste d'égaliser les statuts féminin et masculin, la négation de toute infériorité féminine globale et de la supériorité des valeurs et des qualifications traditionnellement masculines, la négation également de différences innées entre les hommes et les femmes dans leurs aptitudes. Le concept « idéologique » est, remarquons-le, relatif et nous pourrions presque aussi bien, dans le présent contexte, lui substituer « théorique ». Selon Dumont, l'idéologique se réfère à un système d'idées explicites et généralement organisées qui sert à décrire, expliquer, interpréter ou justifier la situation d'une collectivité et qui suggère une orientation précise à l'action de cette collectivité⁴; le théorique se réfère à un système de propositions visant à représenter certaines réalités en vue de les vérifier empiriquement. La marge entre les deux est elle-même matière à discussion dans le présent contexte et nous suggérons que les deux domaines se rejoignent. De plus, l'idéologie et la théorie découlent toutes deux de certaines visions du monde et de valeurs, du moins au stade pré-empirique ou prévérifié de la théorie. Le terme « idéologique » employé ici au lieu de « théorique » est peut-être une question de modestie de la part d'une sociologue (donc une personne théorique et empirique) plutôt qu'une présentation exacte de la réalité. En effet, si les propositions féministes mentionnées au début de cet article sont empiriquement valables, nous sommes en présence de théorie plutôt que d'idéologie. La difficulté réside justement dans le fait qu'il y a désaccord au sujet de ces propositions et, dans bien des cas, négation de leur véracité. Concluons donc, pour l'instant tout au moins, que nous sommes en présence de deux idéologies, une féministe et l'autre masculiniste, pour ne mentionner que les deux pôles, et que la question de véracité empirique ne pourra peut-être jamais être tranchée *in vacuum*, c'est-à-dire sans l'intervention des valeurs qui sont du domaine de la société même qui se pose la question.

* * *

3. Notons que les expressions « comme un homme » et « prendre la place des hommes » indiquent une position idéologique très nette.

4. Fernand Dumont, « Notes sur l'analyse des idéologies », *Recherches sociographiques*, n° 2, 1963, p. 155-165.

La culture et la structure du monde du travail sont essentiellement masculines⁵. Bien que, en pratique, les deux se chevauchent nettement, nous définissons la culture comme cet ensemble de valeurs, de lois, de prérequis normatifs qui constituent le monde du travail, alors que la structure en sera la hiérarchie (subordonnés et supérieurs), et tout autre agencement des groupes et des relations interpersonnelles.

Presque toutes les occupations modernes ont été créées par des hommes car, non seulement ces derniers constituent de nos jours encore la majorité ouvrière, mais ils détiennent presque exclusivement les emplois qui conduisent aux postes de direction et d'invention. Les femmes sont sous-représentées, non seulement sur le marché du travail, mais bien plus encore dans les domaines de la technocratie et de la haute administration. Il est donc naturel, pour ces raisons, que les occupations, leurs lois, et leurs agencements soient d'inspiration masculine.

Il serait intéressant de se demander si la culture et la structure du monde du travail auraient été ce qu'elles sont si les femmes avaient participé à leur élaboration. Quelques suggestions se présentent immédiatement. On pourrait d'abord supposer que les occupations existantes comportent d'elles-mêmes certains impératifs structurels et culturels; donc, le sexe de leurs premiers tenants importerait peu car ce serait ces derniers qui devraient s'adapter et non *vice versa*. Deuxièmement, on pourrait suggérer que la culture et la structure actuelles des occupations proviennent, non pas de la nature de celles-ci, mais de celle de leurs inventeurs et premiers tenants. Il en découlerait que nos occupations comporteraient des impératifs et des situations fort différentes si elles avaient été agencées par des femmes. Mais ce corollaire dépendrait à son tour des caractéristiques de la « nature » féminine de celles qui auraient créé ces occupations, et notre troisième alternative suppose justement que si le sexe féminin avait participé à égalité (ou de façon prédominante) au monde du travail, il serait essentiellement différent de celui que nous connaissons aujourd'hui et se rapprocherait sans doute du sexe masculin. Il en ressortirait ici aussi que les occupations seraient semblables à celles que nous connaissons.

Quel que soit l'intérêt de la question soulevée plus haut et de ses réponses possibles, nous devons nous en tenir à la réalité actuelle qui est une création masculine. Peut-être est-ce pour cette raison que l'on insiste tellement dans notre monde du travail sur une occupation à plein temps (six à huit heures par jour, cinq jours par semaine), que l'on accorde une si grande

5. Ce caractère masculin est naturellement moins marqué, voire presque inexistant dans les professions et occupations à majorité féminine. Cependant, majorité ne signifie pas nécessairement contrôle. Ainsi, le secrétariat est une occupation féminine habituellement dominée par une structure masculine, alors que le *nursing* a un caractère plus féminin tant au point de vue de sa structure que de sa culture, sauf quand il s'agit d'axer le service sur les besoins des médecins — en majorité masculins. Par contre, le travail ménager rémunéré, nettement en recul depuis la dernière décennie, a un caractère féminin et est une réplique parfaite de la condition féminine en général. Ces occupations traditionnellement réservées aux femmes, et généralement en soutien des occupations masculines (réplique du rôle expressif de la femme dans la famille à l'encontre du rôle instrumental de l'homme), ont le mérite de conserver aux femmes les traits qu'on leur a traditionnellement attribués : affectivité, sociabilité, dépendance et une certaine passivité face aux prises de décision majeures. L'esprit compétitif, l'initiative, l'avancement personnel à travers son travail, traits qui sont du monde occupationnel masculin sont hors de question dans ces positions.

importance au succès professionnel dans la définition de notre rang social et de notre personnalité; à la possibilité d'échouer; à l'ambition d'avancer et même de réussir mieux que les autres; à la compétition; à la valeur de traits tels que l'indépendance, le dynamisme, le leadership, et même la force physique (bien que celle-ci ne soit plus habituellement nécessaire), et idéalement, car les exceptions abondent, à l'impersonnalité et aux qualifications professionnelles dans l'embauchage et la promotion. En d'autres termes, le monde du travail requiert souvent la subordination de la personne, des intérêts, des projets d'avenir, et, surtout, de la vie familiale et sociale.

Par contre, la femme a été jusqu'ici socialisée en vue de réaliser sa personnalité dans les relations sociales et dans la vie familiale, donc dans un milieu où des qualités comme l'individualisme et l'ambition, non seulement revêtent peu d'importance, mais peuvent être nuisibles. La formation de la femme tend à refouler ces traits et à éviter les situations dans lesquelles ils s'affirmeraient. La personnalité féminine est donc, de ce fait, différente de la personnalité masculine.

* * *

Il en découle que le féminin, avec tout ce qu'il comporte, doit maintenant s'adapter au masculin, non seulement dans les relations interpersonnelles et dans la vie familiale, mais aussi au travail. Et ce processus d'adaptation deviendra de plus en plus courant à mesure qu'un plus grand nombre de femmes se lanceront dans des occupations traditionnellement masculines.

Nous nous trouvons donc devant un processus unilatéral d'adaptation. Non seulement la femme doit refaire son éducation, se défaire des buts mêmes de cette éducation, mais elle doit aussi se plier aux nouvelles exigences de comportement et de personnalité. Jusqu'ici, peu de sociologues se sont penchés sur les conséquences de cet état de chose car on le considère comme allant de soi, comme naturel. Le stress engendré par ce passage constant d'un monde à un autre est donc passé sous silence — peut-être même s'imagine-t-on qu'il n'existe pas, tant on y a peu pensé.

On s'est de même fort peu penché sur la question de justice inhérente à ce problème — ici aussi peut-être n'y voit-on aucune injustice. On se dit sans doute «si les femmes veulent travailler, eh bien, qu'elles apprennent, qu'elles plient, sinon qu'elles se taisent». Mais ce raisonnement ignore le fait que la femme ne peut pas porter à elle seule le fardeau légué par son passé, passé qui avantageait souvent plus les hommes qu'elle-même. Les injustices du passé doivent au moins être réparées ensemble. On doit aussi se rappeler que si les femmes «veulent maintenant travailler» c'est qu'elles y sont en partie forcées par l'automatisation de leurs tâches ménagères (du moins, pour les classes moyennes) et les exigences de la surpopulation qui concourent à rendre désuet leur rôle traditionnel.

En comparaison, l'homme n'est pas soumis à un changement de rôle aussi brusque lorsqu'il aborde le marché du travail. Car, depuis sa tendre enfance on lui a laissé entendre qu'un jour il deviendrait un homme — c'est-à-dire, un pompier, un médecin, un avocat ou un conducteur de camion. Le

garçon a grandi en sachant que son rôle primordial serait celui du travailleur, et cela, jusqu'à sa retraite. Il est devenu homme peu à peu en absorbant ces règles de conduite qui mènent à l'état adulte masculin. On lui a appris aussi que, peut-être, il se mariera et aura des enfants. Et c'est tout. Il en déduit que l'état marital et la paternité ne seront pour lui que secondaires, des accessoires de son rôle principal. Et, en vieillissant, il apprendra à se défendre, à jouer des muscles, à aller de l'avant, à prendre l'initiative, à ne pas paraître efféminé. Il acquiert donc tout naturellement la personnalité nécessaire à son entrée dans le monde du travail où il y perpétuera et y renforcera la nécessité inéluctable de ces mêmes qualités.

La fille, par contre, a suivi un cheminement tout à fait différent. Pour devenir femme, elle doit presque inévitablement se marier et avoir des enfants⁶. Un jour, lui dit-on, dès qu'elle peut comprendre, tu seras une maman. Plus tard, on ajoute le mari et elle comprend bientôt que ce dernier est chronologiquement le premier — et qu'il est absolument nécessaire à son statut de femme. Le but premier de la jeune fille est donc le mariage. Avant d'avoir des enfants d'âge scolaire, et parfois après, elle sera secrétaire, garde-malade, institutrice, ou hôtesse de l'air. (Et il y a aussi ces rêves éphémères : devenir danseuse ou actrice — ou joueur de football chez le garçon.) Entre temps, elle joue à la poupée, saute à la corde avec ses petites amies, apprend à plaire aux garçons, parle des garçons avec ses petites amies, et papote de tous et de toutes. Et, un beau jour, elle abordera le marché du travail en se dirigeant vers les occupations féminines traditionnelles. Celles qui s'orienteront ailleurs devront s'adapter très rapidement au monde nouveau, et elles résoudront souvent le conflit des rôles en n'occupant dans ce monde qu'une place de deuxième ordre, c'est-à-dire, en évitant et en étant encouragées à éviter l'avancement, les responsabilités, la créativité.

* * *

Les conséquences de ces tentatives d'accès de la femme à des occupations traditionnellement masculines deviennent de plus en plus manifestes lorsqu'on s'attarde au fait que ce monde requiert des qualifications dites « masculines » ainsi que l'abandon ou la dépréciation de traits dits « féminins ». Nous avons souligné plus haut le contraste entre les traits « masculins » et « féminins ». Nous nous attarderons maintenant sur la dépréciation des traits « féminins », question qui a été également jusqu'ici trop passée sous silence.

Au sujet de la propriété des termes « masculin » et « féminin », signalons que de nombreuses études ont établi l'existence de différences psychologiques, et parfois aptitudinales, entre l'homme et la femme et, cela, dès la plus tendre enfance, bien que ces contrastes s'accroissent avec l'âge, démontrant ainsi l'apport culturel⁷. Mais l'importance de cette influence culturelle ne peut être établie pour le moment. Tout ce qu'on pourrait affirmer est qu'une éducation égalitaire et unifiée tout au moins diminuerait ces différences. Souli-

6. Se rappeler l'intéressante distinction entre une jeune *fil*le et une jeune *fem*me de 20 ans : l'une est généralement célibataire et l'autre mariée. A un certain âge, la fille devient (ou manque de devenir) femme... par la grâce d'un homme. Mais le jeune garçon devient un homme par sa propre maturité.

7. Pour une revue, voir, entre autres, Anne-Marie Henshel, *op. cit.*, chapitre 1.

gnons enfin qu'en parlant de traits « masculins » et de traits « féminins », nous sommes obligés de généraliser pour tous les hommes et toutes les femmes, ce qui n'est certainement pas notre intention : nous sommes en fait en présence d'une moyenne statistique, ce qui veut dire que plusieurs hommes posséderont des caractéristiques « féminines », et plus souvent⁸, peut-être, de nombreuses femmes posséderont au moins certains traits « masculins ».

On exhorte aujourd'hui les femmes à développer chez elles des traits plus appropriés à une pleine participation à la vie économique et sociale. (D'un autre côté, on les engage à rester où elles sont car c'est, dit-on, leur place « naturelle ».) La sociologue Hacker, poursuivant une proposition de Myrdal, a établi que certaines caractéristiques dites féminines, sont en réalité partagées par les groupes minoritaires envers lesquels il existe de la discrimination⁹. Ces caractéristiques, poursuit-elle, ne proviennent donc pas du domaine génétique mais sont bien le résultat d'une situation d'oppression et de répression. Elle attirait notre attention entre autres sur un sentiment d'infériorité, la croyance en la supériorité innée de l'autre groupe, enfantillage et immaturité. Il est donc évident que ces traits *négatifs* sont nuisibles, non seulement à l'égalité économique et sociale, mais aussi au développement individuel ou humain. On ne peut donc que se réjouir d'une dévaluation de ces traits négatifs — bien qu'ils aient été fort fonctionnels pour le groupe social supérieur. L'abandon de ces traits par la femme constituerait sans aucun doute un avantage social et psychologique.

Mais il y a une autre face à la médaille, qui n'est pas sans équivoque au point de vue de l'idéologie et des valeurs : il s'agit actuellement de doter les femmes de traits dit « masculins ». Il semble évident *a priori* que, si ces traits sont fonctionnels pour ceux qui occupent présentement les positions traditionnellement masculines, ils le seront aussi pour les femmes qui aspirent à ces mêmes positions, ce qui soulève plusieurs questions.

D'abord il n'est pas prouvé que la plupart de ces occupations ne puissent être restructurées de façon à devenir aussi efficacement fonctionnelles avec des traits féminins que des traits masculins. C'est un peu ce qu'entendent certaines féministes quand elles réclament une restructuration totale de l'ordre social actuel. Il serait même approprié de se demander si ces occupations ne pourraient pas, justement, être restructurées de façon à les rendre accessibles aux femmes autant qu'aux hommes, sans exiger des unes ou des autres un changement de caractéristiques personnelles¹⁰.

Deuxièmement, il faut souligner qu'au point où est parvenue notre technologie dans sa capacité de contrôler l'environnement naturel, il est tout à fait inexcusable que, dans la vie sociale, les traits masculins soient plus valorisés que les traits féminins : ces caractéristiques masculines pouvaient être considérées comme essentielles dans un environnement naturel non maîtrisé,

8. « Plus souvent » car les traits féminins étant dévalués, les garçons sont encore plus encouragés à ne pas les acquérir, alors que les filles sont généralement moins découragées à cet endroit car, pour elles, il s'agit d'acquérir des traits surévalués.

9. Helen Mayer Hacker, « Women as a Minority Group », *Social Forces*, n° 30, 1951, p. 60-69. Gunnar Myrdal, *An American Dilemma*, New York, Harper, 1944, p. 1073-1078.

10. Alice S. Rossi, « Sex Equality: The Beginning of Ideology », *The Humanist*, septembre-octobre 1969.

d'où, sans doute, leur préséance à travers l'évolution humaine. Mais il n'est pas dit qu'il doive en être ainsi dans un milieu technologisé — tout au moins, il n'existe plus de raison transcendentale (ou de sélection naturelle) pour qu'ils soient plus valorisés que les traits féminins. Il n'y a plus que notre système de valeurs qui veuille maintenir cet état de chose et perpétuer ce déséquilibre.

Il en découle qu'on devrait tout autant encourager les hommes à développer ces traits dit «féminins» que vice-versa, ce qui est d'ailleurs une position féministe bien établie. Si ce cas se produisait, les qualités féminines seraient du même coup revalorisées car les deux sexes en jouiraient dorénavant. Nombre d'hommes seraient plus heureux et plus normaux si leur société leur laissait cultiver une personnalité plus «féminine», et vice-versa pour les femmes. Et les femmes seraient plus heureuses et mieux adaptées si leurs traits avaient autant d'importance que ceux des hommes, car l'infériorité sociale n'est certainement pas une vertu dont on doit s'enorgueillir.

* * *

Comme conclusion à ces considérations sur le caractère masculin du monde du travail, il serait intéressant de suggérer quelques changements qui, non seulement pourraient faciliter l'intégration des femmes, mais ouvriraient des options en ce qui concerne leur style de vie, tant aux hommes qu'aux femmes.

Tout d'abord, et l'idée n'est pas nouvelle car elle a déjà été émise en Suède, aux États-Unis et ici même au Canada, la majorité des positions et occupations pourraient aussi bien se pratiquer à temps partiel. On ne travaillerait plus qu'une demi-journée, ce qui aurait plusieurs conséquences tant sur la vie familiale que sur le plan économique. Avant qu'un tel projet ne soit économiquement viable, la structure économique devrait d'abord être modifiée pour permettre à deux personnes d'occuper le même emploi, chacune à mi-temps, mais de façon à ce que le salaire de chacune soit suffisant. Ceci devrait s'accompagner d'une augmentation de la productivité individuelle (ce qui s'est d'ailleurs passé aux États-Unis quand on a adopté dans certaines entreprises la semaine de quatre jours) afin de diminuer les coûts de production ainsi que le prix de la vie en général et de permettre aux gens de subsister avec des salaires coupés. À cause du caractère de plus en plus technique des occupations, le marché du travail est incapable d'assurer un emploi à tous ceux qui en cherchent. Nous entendons parfois dire que les femmes «vont enlever leur position aux hommes». Bien qu'absolument aucune loi humaine n'impose que certains postes doivent aller aux hommes plutôt qu'aux femmes, on peut comprendre (ce qui ne veut pas dire accepter) cette accusation si on adopte le point de vue conservateur. Le dédoublement des occupations pourrait permettre d'absorber les chômeurs et d'ouvrir ces occupations à un nombre croissant de femmes, tout en accordant un certain choix d'après les préférences et qualifications individuelles, chose qui tend à devenir impossible.

Une autre conséquence de ce travail à mi-temps *pourrait* être que les individus auraient plus de temps à consacrer à d'autres intérêts (et ainsi d'avoir

plusieurs cordes à leur arc) et, surtout, à leur vie familiale et sociale¹¹. On a également suggéré en Suède que les parents d'enfants en bas âge devraient pouvoir ne travailler qu'à mi-temps ce qui permettrait au foyer de bénéficier de la présence permanente d'au moins un parent : le père le matin et la mère l'après-midi ou *vice versa*. Une des raisons principales de cette suggestion est de transformer les rôles sexuels en permettant aux femmes de travailler et de pouvoir ainsi devenir égales à l'homme, et aux hommes de participer plus également à la vie et aux responsabilités familiales, ce qui rendrait la première possibilité encore plus réalisable. Cette libération des femmes (et selon notre propre idéologie, des hommes) pourrait alors se réaliser complètement dans la génération de ces enfants qui auraient grandi auprès de deux parents (au lieu d'un seul, la mère) partageant conjointement les tâches domestiques et les décisions familiales. Aussi, l'homme ne percevrait plus son rôle essentiel comme se situant en dehors de la famille, et vice-versa pour celui de la femme.

Une troisième conséquence du travail à mi-temps serait d'élargir le champ des options ouvertes au développement personnel des individus, tant masculins que féminins. Nous avons d'abord constaté que les femmes pourraient maintenant non seulement réaliser leur potentiel occupationnel mais le faire sans être, comme c'est aujourd'hui le cas, détentrices de *deux* occupations : le foyer et le « job ». Il a été, en effet, démontré que la femme travaillant hors de son foyer est en réalité deux fois plus occupée que son mari, car ce dernier rentre habituellement à la maison le soir pour s'y reposer alors que la femme doit cuisiner, nettoyer, préparer les menus du lendemain, laver et coucher les enfants, etc. Cet état de choses que l'on peut qualifier d'injuste, quelle que soit notre idéologie, pourrait disparaître par le partage égal de la vie de travail et de la vie de famille. L'homme, pour sa part, cesserait d'être le seul gagne-pain obligé de la famille, un lourd fardeau. Il pourrait alléger cette responsabilité en la partageant avec la femme tout en se substituant à celle-ci dans une partie des travaux ménagers, occupation qui peut être fort enrichissante quand on peut s'y adonner avec modération.

* * *

Nous nous demanderons maintenant, après avoir exploré les propositions qui précèdent, et tenant compte que le travail de la femme s'intègre dans une structure de classes préexistante, si ce travail contribuera à renforcer ou à abattre les barrières de classes existant *entre les femmes* et aussi, comment évolueront les relations interpersonnelles féminines au travail? Nous ne comptons pas apporter une réponse à ces questions (sans doute serait-ce présomptueux de notre part) mais plutôt les faire ressortir afin que d'autres chercheurs puissent les intégrer dans leurs études futures.

Une théorie d'inspiration féministe nous apprend que les femmes font partie à la fois d'un système de classes et de castes, théorie qui découle de

11. Nous avons souligné « pourrait » car l'un ne découle pas nécessairement de l'autre : on pourrait aussi assister à une recrudescence de la délinquance, de l'alcoolisme, ou voir apparaître des fléaux sociaux jusqu'ici inconnus. Seule une direction idéologique pourrait mener la tâche à bien.

celle de Lloyd Warner pour les noirs américains¹². Les hommes constituent la caste supérieure et les femmes la caste inférieure, théorie qui pourrait expliquer l'un de nos propres énoncés voulant que les qualités féminines ne soient pas aussi valorisées que les qualités masculines. Au point de vue social, économique et politique, la femme en tant que femme a un statut moindre que celui de l'homme en tant qu'homme. Même lorsque la femme a un emploi, le statut qu'elle acquiert est moins élevé que celui qui revient à l'homme qui détient la même occupation, et cela en raison de la dévaluation des traits féminins sur le plan social. Ce qui distingue ce système de celui des noirs comparés aux blancs américains est que le statut social de la femme dépend généralement de celui de son mari — qui, étant homme, appartient donc à la caste supérieure. Environ 30% des femmes canadiennes sont employées; donc, au moins 70% obtiennent leur statut entièrement de leur mari (ou père); ajoutons que la plupart des femmes ayant un emploi dans des occupations dites «féminines», dont la «valeur» est plus vague, on rattache de ce fait leur statut à celui du mari (la garde-malade mariée à un médecin relève son statut social du fait qu'elle a épousé un médecin et non du fait qu'elle est garde-malade).

On peut donc dire que la relation de classes entre femmes est différente de la relation de classes entre hommes¹³. Cette relation des femmes entre elles s'établit en grande partie par l'intermédiaire d'un statut assigné ou dérivé tandis que celle des hommes entre eux s'établit par une situation acquise¹⁴. La position de classe de la femme est plus fluide que celle de l'homme. Nous voulons dire par là que, *psychologiquement*, les femmes de toutes classes ont beaucoup plus en commun que les hommes de toutes classes, et que les femmes de certaines classes ont parfois plus en commun avec les femmes d'une autre classe qu'avec des hommes de leur propre classe. Ceci est compréhensible si on veut bien se rappeler que la femme détient sa position de l'homme : elle est éduquée dans la classe de son père pour ensuite entrer dans la classe de son mari, mais, comme ce dernier ne représente généralement pas une certitude pour elle et que le travail rémunéré vers lequel on la dirige est le plus souvent d'un statut moins élevé que celui de son père et de son mari éventuel, elle est psychologiquement réduite à un dénominateur commun avec les autres femmes : situation d'attente, de dérivé, d'accessoire. Situation de caste inférieure, cette situation suffirait peut-être pour rassembler les femmes dans un mouvement féministe mais ce phénomène ne s'est jusqu'ici réalisé qu'à une échelle fort réduite : en effet, la femme mariée détenant sa position de classe du mariage et du mari, et le mariage étant jusqu'ici considéré comme appartenant au domaine du privé, chaque femme vit son état seule, en privé. Chaque femme considère ses problèmes d'attente, d'insécurité, et d'infériorité comme uniques à cause du caractère strictement personnel de sa situation de

12. Voir l'introduction de W. Lloyd Warner dans *Deep South*, d'Allison Davis, B. B. Gardner et M. R. Gardner, Chicago, University of Chicago Press, 1941, p. 10.

13. Nous employons le terme «classe» pour signifier un groupement de personnes situées à un même niveau social en vertu d'occupations similairement valorisées dans une société, et d'autres critères tels que l'éducation et le salaire.

14. Nous distinguons ailleurs entre le statut *dérivé* plutôt qu'*acquis* de la femme mariée; cette différence existe pour la même raison que celle présentée plus haut, notamment que le statut social de la femme dérive de celui de son mari et, dans la distinction entre Mlle et Mme, dérive d'un homme auquel elle est légalement attachée.

femme mariée, qui est, affirme-t-on, sa situation primordiale, sa place naturelle.

Nous pouvons aussi nous demander si, à mesure que les femmes accèdent au marché du travail et occupent des positions indépendantes de celles de leur mari, ce phénomène ne contribuera pas à *accentuer* les différences de classes entre femmes car, cette fois, ces différences seront fondées sur l'acquis plutôt que sur le dérivé — et l'acquis sera différent d'une classe à l'autre, ce qui tendrait à faciliter les liens *intra* classes plutôt que, potentiellement, *inter* classes. L'intérêt de classe, jusqu'ici une question dérivée pour les femmes, deviendrait alors une question d'acquis. Par contre, nous ne savons pas quelle *direction* prendra la sujétion de ces femmes : sera-t-il encore question de sexisme ou n'aurons-nous plus que des problèmes d'oppression économique et de classe, problèmes que les femmes partageront alors avec les hommes ?

Nous nous demandons aussi si l'adoption de l'idéologie libératrice par une partie de la population féminine ne constituerait pas, du moins, temporairement, une base supplémentaire de division entre les femmes, base qui, du point de vue psychologique, équivaldrait à une division de classes et renforcerait la division actuelle. Le bien-fondé de cette question s'explique comme suit. Le mouvement de libération de la femme tant au Canada qu'aux États-Unis est propre essentiellement à la classe moyenne. La majorité de ses membres provient de la classe moyenne ou jouit d'une éducation équivalente, soit inculquée soit autodidacte. Les moyens de communication utilisés par le mouvement sont plus appropriés à une catégorie de femmes éduquées : livres, revues, conférences, et même le vocabulaire sont assez éloignés de ce que l'ouvrière peut comprendre. Donc, ces moyens ne permettent pas au message féministe d'atteindre la masse de façon significative. Le dilemme augmente du fait que la stéréotypie des rôles sexuels est beaucoup plus ancrée dans les couches sociales les moins éduquées, auxquelles il faudra donc plus de temps pour surmonter leurs attitudes présentes. Il en ressort que les femmes de classe ouvrière sont doublement désavantagées en ce qui concerne leurs chances de participer à l'évolution féministe. C'est le contraire dans le cas des autres classes, de sorte que nous serions en présence, si ces craintes se réalisaient, d'un renforcement des barrières psychologiques désavantageant une classe non éduquée (donc moins accessible au mouvement) et sujette à une stéréotypie sexuelle plus ancrée (empêchant également toute pénétration féministe importante, à moins que l'un ou l'autre de ces facteurs ne change bientôt).

Nous sommes donc en face de deux nouvelles sources de stratification psychologique entre les femmes de l'avenir : d'abord, l'accès *possible* d'un plus grand nombre de femmes au marché du travail, ce qui tendrait à renforcer les barrières de classes provenant jusqu'ici des hommes auxquels elles sont attachées. (Nous présumons ici que les femmes s'intègrent à une structure économique préexistante, qui n'aurait pas été modifiée de façon sensible par la révolution féministe.) La deuxième source conduirait à accentuer la différenciation idéologique entre les femmes éduquées et les autres, et, plus spécifiquement, entre femmes éduquées mais non féministes, femmes féministes, et femmes non féministes avec éducation restreinte. (Nous n'oublions pas dans cette généralisation trop sommaire les femmes non éduquées qui participent néanmoins au mouvement, mais on doit admettre que leur nombre est sensiblement restreint.)

Nous nous demandons aussi comment évolueront les relations entre femmes au travail dans une situation qui verrait un plus grand nombre de femmes accéder au marché du travail, dans un contexte égalitaire. C'est-à-dire, toutes choses égales d'ailleurs, nous retrouverions une égale proportion de femmes à tous les échelons de la vie sociale, économique, et politique. Il y aurait à ce moment des dirigeantes et les femmes dans leur ensemble devraient faire face au problème de nouvelles relations interpersonnelles.

Jusqu'ici certaines études et l'observation quotidienne nous apprennent que les femmes (et les hommes) préfèrent être dirigées et guidées par des hommes¹⁵. Plusieurs raisons viennent à l'esprit, dont les suivantes nous paraissent les plus pertinentes. On attache moins de valeur à la femme qu'à l'homme de sorte qu'on accorde plus de prestige à ce dernier. Et comme les subordonnés tirent une partie de leur prestige de celui qu'on accorde à leurs supérieurs, il s'ensuit un fléchissement de la motivation chez les femmes. D'autres études ont aussi démontré que, toutes choses égales d'ailleurs, l'homme est jugé plus compétent que la femme¹⁶. Et comme la compétence sert de base à la répartition des positions (même s'il arrive souvent que nous soyons en face d'une compétence politique plutôt que professionnelle) et à l'octroi de l'autorité, les femmes sont une fois de plus désavantagées. Un troisième facteur est celui de la compétition personnelle chez les femmes, que l'on retrouve moins souvent chez les hommes : du fait de leur socialisation, les femmes ne sont pas portées à mettre de côté l'envie et l'incertitude que leur cause la présence d'une autre femme parvenue à un échelon supérieur. Jusqu'ici la compétition chez le sexe féminin a eu comme objet principal l'homme — non seulement dans le but du mariage mais aussi parce que se faire remarquer par un *homme* semble plus flatteur que de retenir l'attention d'une autre femme.

Il en résulte que les relations entre femmes dirigeantes et femmes dirigées connaîtront des moments difficiles, du moins temporairement. Les femmes devront apprendre autant que les hommes à se revaloriser et, de ce fait, à accepter la compétence supérieure d'autres femmes comme elle existe aujourd'hui chez certains hommes. Mais l'on peut aussi se demander si, au moins dans certains milieux, les femmes armées d'une nouvelle fierté et d'une nouvelle idéologie ne seront pas en mesure d'abandonner certains comportements traditionnellement dépendants de l'axe subordination-superordination. Ceci ne veut pas dire que le sexe féminin soit plus vertueux que le masculin, mais que les femmes de demain auront tiré des leçons de leur sujétion historique et qu'elles les mettront à profit.

RÉSUMÉ

Contrairement à l'homme qui devient membre de la population active, la femme qui y accède est soumise à des lois sociologiques très particulières en raison du rang subordonné qu'elle occupe dans la structure des sexes. 1) Tout d'abord, le monde du travail, par sa culture et ses

15. S. Judek, *Women in the Public Service*, Ottawa, Queen's Printer, 1968, p. 41.

16. De même, au Canada, les anglophones sont souvent jugés plus compétents que les francophones. C'est ce que Lambert a découvert lorsqu'il a demandé à divers groupes de juger des qualifications de deux personnes entendues dans un enregistrement : dans un groupe, ladite personne était francophone et dans l'autre groupe la personne était anglophone. (Le même phénomène se produit aux États-Unis pour les Noirs en comparaison des Blancs.) Voir W. E. Lambert, « What are They Like, These Canadians? A Social-Psychological Analysis », *Canadian Psychologist*, n° 4, 1970, p. 317.

structures, est essentiellement un monde masculin 2) auquel la femme doit s'intégrer. 3) Ce monde exige des qualifications dites « masculines » ainsi que l'abandon et la dévaluation de traits dits « féminins ». Une fois ces propositions examinées, l'auteur suggère certains changements au caractère masculin du monde du travail et termine en examinant l'évolution possible des relations de classes entre femmes au travail.

ABSTRACT

[*Ideological and Sociological Questions on Women in the World of Work*] In contrast to a man who becomes a member of the active population, a woman who enters it is submitted to very particular sociological laws because of the subordinate position that she occupies in the sexual hierarchy. 1) In the first place, the work world is essentially a man's world in its culture and in its structures. 2) The woman must integrate herself into this world. 3) This world demands supposedly « masculine » qualifications as well as the abandon and devaluation of supposedly feminine traits. Having examined these propositions, the author suggests that certain masculine characteristics of the working world should be changed and concludes by examining the possible evolution of class-type relations between men and women.

RESUMEN

[*Interrogaciones ideológicas y sociológicas sobre el trabajo remunerado de la mujer*] Contrariamente al hombre que se vuelve miembro de la población activa, la mujer que llega a serlo esta sumisa a leyes sociológicas particulares a causa del rango que ocupa en la estructura de sexos. 1- Primeramente el mundo del trabajo por su cultura y sus estructuras es esencialmente un mundo masculino, 2- al que debe integrarse; 3- ese mundo exige calificaciones dichas « masculinas », lo mismo que el abandono de rasgos dichos « femeninos ». Una vez esas proposiciones examinadas el autor sugiere ciertos cambios al carácter masculino del mundo del trabajo y termina examinando la evolución posible de las relaciones de clases entre las mujeres en el trabajo.