

## Relations industrielles Industrial Relations



*Parcours professionnels de femmes immigrées et de filles d'immigrés*, par Odile Merklings, Paris : L'Harmattan, 2012, 300 p., ISBN : 978-2-296-96405-1.

Carol-Anne Gauthier

Volume 68, Number 3, Summer 2013

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1018444ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1018444ar>

[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

Gauthier, C.-A. (2013). Review of [*Parcours professionnels de femmes immigrées et de filles d'immigrés*, par Odile Merklings, Paris : L'Harmattan, 2012, 300 p., ISBN : 978-2-296-96405-1.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 68(3), 541–543. <https://doi.org/10.7202/1018444ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2013

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/>

l'égard de la mise en emploi des travailleurs plus âgés, dans un contexte de vieillissement de la population où des politiques actives qui mettent beaucoup plus à contribution les individus risquent de s'avérer plus efficaces et plus économiques, nonobstant la dimension idéologique et le contexte libéral au sein duquel cela s'opère. L'originalité de la démarche à travers l'analyse du cas de la Belgique donne à ce livre des qualités indéniables, notamment grâce à la richesse des références théoriques qui la sous-tendent.

**Mustapha Bettache**

Université Laval

### **Parcours professionnels de femmes immigrées et de filles d'immigrés**

par Odile Merklings, Paris : L'Harmattan, 2012, 300 p., ISBN : 978-2-296-96405-1.

L'ouvrage de Merklings fait suite à une série d'entrevues avec des femmes immigrées et filles d'immigrés en France. Il expose un certain nombre d'aspects significatifs de leurs parcours professionnels, qui sont indissociables de leurs parcours de vie. L'objectif de l'auteure est de « comprendre les processus d'accès à l'emploi et de qualification professionnelle des femmes [...] [et] de comparer les possibilités d'accès à l'emploi des filles de migrant(e)s nées ou élevées en partie en France à celles de migrantes de la 'première génération' » (p. 11).

Ce livre se divise en sept chapitres. L'introduction et le premier chapitre dressent un portrait de l'immigration féminine en France et mettent en lumière la segmentation du marché du travail international, qui repose entre autres sur le travail informel, de service domestique et de *care* des femmes. L'auteure explique aussi la diversité des situations juridiques et sociales des femmes immigrées et des filles d'immigrés. Enfin, elle procède à une mise en garde contre les explications sociologiques de type culturaliste qui, notamment, mènent à un traitement différencié des groupes d'immigrés par la société d'accueil.

Le deuxième chapitre détaille les parcours de vie des femmes interrogées. L'auteure expose dans un premier temps les caractéristiques sociologiques des répondantes. Ensuite, elle nous offre un aperçu de leur insertion sur le marché du travail français, passant par les comportements d'activité et les conditions d'entrée sur ce marché du travail. Il en ressort l'importance du travail informel dans plusieurs parcours, ainsi que la succession des périodes de chômage, d'intérim et de « petits boulots ». Il est ensuite question des situations professionnelles actuelles des participantes, qui sont clairement différenciées selon leur statut, c'est-à-dire selon le fait d'être nées en France ou à l'étranger. En effet, même si les deux groupes ont des parcours marqués de périodes d'inactivité, de travail informel ou de chômage, les emplois effectués sont différents dans la mesure où le contenu des tâches effectuées est différent. Finalement, l'auteure s'intéresse aux situations familiales des femmes, qui sont souvent marquées par une succession de changements, entre autres liées aux tensions relationnelles découlant de la précarité en emploi.

Le troisième chapitre se concentre sur les parcours professionnels. L'auteure propose une typologie des parcours professionnels en trois catégories : *chaotiques*, *heurtés* et *qualifiants*. Les parcours *chaotiques* sont caractérisés par une série d'emplois précaires et à court terme dans une variété de domaines. Ensuite, plusieurs femmes se retrouvent dans la catégorie des parcours *heurtés*, où elles ont occupé un emploi peu qualifié, en CDI (contrat à durée indéterminée) à temps partiel ou à temps complet, pendant une partie de leur vie professionnelle. Ces emplois sont généralement obtenus après une longue période de travail en CDD (contrat à durée déterminée) ou en intérim. Ce type de parcours est cependant *heurté* car il est marqué de périodes de réorientation professionnelle à la suite de licenciements ou de problèmes de santé, soit pour maladie, soit en

raison d'accidents du travail. Finalement, le parcours *qualifiant* se résume en une situation stable, souvent dans la fonction publique ou dans le secteur associatif. Dans ce chapitre, l'auteure démontre comment les occasions d'évolution professionnelle sont limitées pour les femmes étrangères. En effet, elle soutient que les représentations et les stéréotypes à l'endroit des femmes immigrantes mènent à leur stigmatisation et donc à leur maintien au bas de l'échelle. Cette réalité est exacerbée par les mutations de l'emploi en France qui rendent les possibilités de formation et de promotion de plus en plus rares. L'auteure clôt ce chapitre en exposant que le faible accès à la formation des travailleuses et des travailleuses précaires contribue à leur maintien dans la précarité, ce qui est particulièrement problématique pour les groupes marginalisés tels que les femmes immigrantes.

Le chapitre quatre documente les différentes conditions du travail informel et dissimulé des femmes. L'auteure discute notamment des tentatives de formalisation du travail informel – souvent du soin des personnes – et de contrôle du travail dissimulé de la part de l'État. Ensuite, elle explique comment le travail domestique ou de proximité devient une des seules options permettant la conciliation entre les responsabilités familiales et le travail. Paradoxalement, certains de ces emplois, notamment ceux d'aide familiale, demandent une disponibilité quasi complète, ce qui nuit à la vie familiale de ces travailleuses.

Le cinquième chapitre est consacré au travail à temps partiel et aux problèmes qu'il pose à l'articulation entre le temps de travail et la vie « hors-travail », en raison des heures de travail sous-déclarées et des horaires fortement variables. Ces emplois sont acceptés pour plusieurs raisons, dont la proximité du domicile, car les places en garderie sont limitées, ce qui réduit les possibilités d'emploi des mères d'enfants en bas âge.

Le chapitre six traite des multiples formes de discrimination au travail que vivent les femmes immigrées et les filles d'immigrés. En effet, plusieurs participantes font part de leurs expériences de discrimination à l'embauche, par des refus de promotion ou lors de demandes d'augmentation salariale. Plusieurs d'entre elles se sont rendues devant les tribunaux pour défendre leur cause. Elles sont aussi nombreuses à avoir vécu de la violence au travail, notamment sous forme de maltraitance et de harcèlement sexuel. Enfin, plusieurs femmes diplômées vivent un déclassement, certaines parce que les employeurs considèrent qu'elles ne maîtrisent pas suffisamment bien le français ou parce qu'ils ne reconnaissent pas leurs diplômes obtenus à l'étranger.

Le dernier chapitre s'intéresse aux modalités de l'engagement syndical. Les femmes immigrées sont peu syndiquées, souvent parce qu'elles travaillent dans des secteurs où la présence syndicale est faible et qu'elles ont peu de temps à allouer au militantisme syndical. Celles qui s'engagent le font notamment pour améliorer leurs conditions de travail et faire respecter leurs droits en tant que travailleuses. Dans le cadre de ce chapitre, l'auteure documente la participation des immigrantes aux conflits dans la sous-traitance du nettoyage, le commerce et les services standardisés, à la lutte des emplois-jeunes et dans un conflit dans le domaine associatif.

Tout au long de cet ouvrage, l'auteure met en relief l'articulation entre les rapports sociaux de domination, fondés sur le sexe, la classe et l'ethnicité, qui segmentent le marché du travail et précarisent les parcours professionnels des femmes immigrées et des filles d'immigrés. L'accès restreint aux emplois stables et aux avantages qui leur sont associés – dont les protections sociales et la formation – est un obstacle récurrent dans leurs parcours. Cette situation a des répercussions négatives sur leurs conditions de vie et sur leur capacité de concilier le

travail avec leurs responsabilités familiales, les maintenant ainsi dans un cercle vicieux de précarité. De plus, l'auteure permet aux lectrices et aux lecteurs de mieux saisir les dynamiques qui s'opèrent en ayant recours à une multitude de citations des participantes tout au long de l'ouvrage. Certaines personnes pourraient cependant être déçues parce que l'auteure fait souvent référence au rôle des réseaux dans le soutien personnel et dans l'accès à l'emploi mais qu'elle n'explore jamais en profondeur cet aspect. Néanmoins, cet ouvrage demeure très intéressant et porteur de réflexions fort pertinentes en matière d'inclusion sociale et économique de groupes historiquement désavantagés.

**Carol-Anne Gauthier**  
Université Laval

### **Employee Rights and Employer Wrongs: How to Identify Employee Abuse and How to Stand Up for Yourself**

by Suzanne Kleinberg and Michael Kreimeh, Thornhill, Ont.: Potential To Soar Publishing, 2011, 377 pp., ISBN: 978-0-9866-6842-5.

Kleinberg and Kreiman's manual is about the federal and provincially-derived rights and responsibilities of employees and employers. The work is dichotomously structured to address the concerns of each party to the employment relationship. It places special emphasis on employee entitlements. The scope of this treatment includes remuneration, holidays and leave (e.g., maternity, paternity, adoption, and personal). Chapters consists of tables which straightforwardly lay out the provincial/territorial and Federal obligations of employers. Insofar as leave is concerned, accompanying text explains pay entitlements and other benefits associated with planned employee absence. For example, on the one hand, during maternity leave in some jurisdictions, employment insurance benefits can be paid for up to 15 weeks. On the other hand, paternity leave may cover part of a father's salary for up to 35 weeks.

In some cases employers may "provide a supplemental unemployment benefit plan that partially or wholly makes up the difference between EI maternity (and/or paternity) benefits and the workers salary" (p. 55).

For employers, the manual presents strategy concerning pay, drug and alcohol testing, and personal relationships within the workplace. These issues each have a privacy dimension that is controversial in Canada. The key legal elements of employee privacy address marital status, personal relationships in the workplace, monitoring of emails and internet use and drug testing. These matters are comprehensively dealt with. The authors conclude that employers cannot monitor the keystrokes of their employees whilst they are working; irrespective of whether they can justify such an intrusion on the grounds of improving organizational performance. Kleinberg and Kreimeh use case law to illustrate to employers what may constitute a privacy breach.

There are some weaknesses in the manual. For example, it would have been better if it had acknowledged upfront that any violations of the rights that are outlined by the federal and/or the respective provincial governments are considered anti-social behaviour on the part of the employer toward their employees. Notwithstanding this concern, a gap in the anti-social behaviour literature exists. To date, such material has mostly focused on the anti-social behaviours of employees and not employers. Kleinberg and Kreiman's manual does a solid job of addressing this omission. It acknowledges that employer conduct that intentionally breaches employee rights – and/or could reasonably be assessed as negatively impacting their well-being – can be viewed as anti-social. From a more critical perspective, Kleinberg and Kreiman have not adequately delineated anti-social behaviour as a concept. Doing so would have better helped the reader to get a sense of what is wrong with their workplace which, in turn, would have better