

### LE POINT DE VUE D'UNE FEMME\*

"Nous avons une équipe de femmes qui creusent des fossés. L'ennui, c'est qu'elles ne sont pas en mesure de faire le gros travail, a récemment dit un gestionnaire lors d'un séminaire à l'intention des cadres supérieurs. Les hommes sont continuellement obligés de les aider. Le fait que les femmes touchent le même salaire qu'eux tout en travaillant moins, les rend furieux. Comment convient-il de faire face à cette situation?"

Il serait risqué de formuler une solution sans étudier la situation sur place. Il existe toutefois des règles élémentaires pour aborder les problèmes de ce genre. Il s'agit en fait d'un problème généralisé aujourd'hui, puisque les hommes, les femmes, les cadres hiérarchiques et les directeurs du personnel assistent tous à l'arrivée des femmes dans de nouveaux domaines de travail.

La première question qu'il faut se poser est de savoir si les femmes ne sont réellement pas en mesure d'effectuer le travail. Quelqu'un ne donnerait-il pas plutôt libre cours à son sexisme? Citons un exemple.

Il y a quelque temps, un groupe de femmes affiliées à la YWCA a rencontré un membre de la National Organisation for Women (NOW) afin d'étudier le mouvement d'émancipation des femmes qui constituait à cette époque un phénomène social nouveau. L'une des participantes a ouvert le débat en lançant un défi ouvert, faisant sans doute allusion à un sujet qui a été abordé dans son foyer. Voici ce qu'elle a dit: "Mon mari est contremaître dans un entrepôt. Il dirige une équipe de huit hommes et de trois femmes. L'une des tâches consiste à enlever les boîtes en carton des rayons surélevés. Il faut monter sur une échelle pour faire ce travail. Comme les femmes refusent de l'effectuer, mon mari doit le faire à leur place. PENSEZ-VOUS QU'ELLES DEVRAIENT TOUCHER LE MÊME SALAIRE?" a-t-elle demandé avec colère.

"Non, a répondu le membre de la NOW, contrairement à son attente. Mais votre mari en a-t-il parlé aux femmes?"

"S'il l'a fait?, s'est étonnée la femme. Eh bien, il n'a pas abordé ce sujet avec elles."

"Pourquoi pas?"

"Et bien, il ne voulait pas se montrer impoli à leur égard!"

Le débat s'est poursuivi sur la nécessité pour les hommes et pour les femmes d'être honnêtes les uns envers les autres, plus particulièrement au travail. Il a ensuite été question des aspects plus généraux du mouvement de l'émancipation des femmes. Au milieu de la soirée, semblant avoir soudain compris, la femme du contremaître s'est exclamée:

"Mais alors, peut-être que les femmes qui travaillent à l'entrepôt pensent qu'il leur faut être féminines et que c'est pour cette raison qu'elles laissent mon mari déposer les boîtes en carton à leur place! Elles ont peut-être l'impression que si elles insistent pour le faire, il les trouvera masculines, bizarres ou qu'il sera de mauvaise humeur".

Cette fois-ci le membre de la NOW a acquiescé. Puis, le sujet de l'entrepôt a de nouveau été délaissé. Vers la fin de la soirée, la femme du contremaître s'est rendu compte de quelque chose d'autre.

"Mais alors, a-t-elle constaté étonnée, mais visiblement heureuse d'avoir enfin résolu le problème, je suis persuadée que mon mari n'aborde pas cette question avec les femmes parce qu'il pense qu'il doit se comporter en gentleman en leur présence et c'est pour ça qu'il dépose les boîtes à leur place!"

C'est exact. Telle est l'autre côté de la médaille.

Un certain nombre de raisons peuvent expliquer le fait que des femmes embauchées pour effectuer de gros travaux ne parviennent pas à les exécuter entièrement, y compris dans tous les cas celles-ci: 1) elles ne sont pas en mesure d'effectuer le travail; 2) elles sont suffisamment fortes physiquement, mais personne ne leur a enseigné les techniques nécessaires (la "force brute" par opposition à la "force de levier", dont il a été question lors du cas dont est chargée la police de Cleveland Est, présenté le mois dernier, illustre cette situation); 3) les femmes pensent qu'il convient de se comporter de façon féminine alors que les hommes croient devoir être prévenants; tout le monde est ainsi mal à l'aise et personne ne sait comment aborder cette question. Seul quelqu'un d'indépendant et sachant comment procéder peut déterminer la cause réelle du problème en étudiant toutes les possibilités. Une fois que la cause a été déterminée, la solution est facile.

Si le problème consiste en l'incapacité réelle d'effectuer le travail, il est clair qu'il faudra affecter aux femmes des tâches qu'elles pourront exécuter. L'entreprise intéressée devrait mettre au point un test objectif de capacité au travail en question afin de faire en sorte que les futurs employés (hommes ou femmes) soient en mesure d'effectuer les tâches avant que celles-ci ne leur soient affectées. Cette mesure n'enfreint en rien la loi dans la mesure où les compétences personnelles sont soumises à des tests et que ces derniers sont officiellement agencés compte tenu des exigences du poste.

Si la difficulté est que les femmes ne possèdent pas les techniques nécessaires pour utiliser leur force, il faut de toute évidence qu'elles suivent la formation voulue, tout comme les hommes qui n'ont pas l'expérience requise. Ce fait signifie en soi qu'elles sont tenues de remplir toutes les tâches du poste et ne doivent pas miser sur leur "féminité" lorsqu'il s'agit d'effectuer de gros travaux.

Si le problème est dû au fait que les unes se veulent féminines et les autres masculins, un tiers partie devra expliquer la non-pertinence de ce genre de comportement au travail à la fois aux femmes et aux hommes. Elle pourra le faire au moyen de conversations officieuses, d'abord avec les femmes, puis avec les hommes; ensuite, elle organisera un débat commun où pourra s'amorcer une réelle communication entre les femmes et les hommes de l'équipe. D'autres occasions devraient se présenter où des communications franches et réfléchies seront nécessaires; la première d'entre elles peut servir d'exemple quant à la façon dont les travailleurs des deux sexes peuvent débattre ouvertement de leurs problèmes d'emploi et les résoudre ensemble, sans rancœur. Enfin, les contremaîtres devront également être formés afin d'être en mesure de favoriser la communication à l'avenir. S'ils ne jouaient pas, eux aussi, un rôle dans ce psychodrame, les frictions ne seraient jamais devenues aiguës au point que la question ait dû être portée à l'attention de la direction! Les contremaîtres sont tenus de jouer un rôle de premier plan dans ces situations nouvelles. Ils ont besoin de beaucoup d'aide afin de se familiariser avec la surveillance des équipes formées d'hommes et de femmes qui cherchent à bien communiquer entre eux.

\* Source: Womanpower Newsletter, Betsy Hogan Associates, Brookline, Mass., vol. III, n° 12, décembre 1973.