

## LE GENRE ET LA MÉTHODOLOGIE

**Angelo Soares\***

*What's in a name? That which we call a rose  
By any other word would smell as sweet*

*(Shakespeare)*

### **Introduction**

La relation entre les hommes et le féminisme est marquée par maintes (im)possibilités. Est-ce qu'un homme peut être considéré un féministe ? Est-ce que l'homme peut être l'objet de recherche d'une féministe ? Est-ce qu'un homme peut utiliser la méthodologie et la théorie féministe pour conduire ses propres recherches ? Peut-on classer tous les hommes ou toutes les femmes comme des groupes homogènes et monolithiques ? Pourra-t-on encore danser ensemble ? Certes, les impossibilités existent mais elles ne doivent pas empêcher, d'ensemble, se rebeller, refuser, et lutter contre l'oppression et la violence faites par les hommes contre les femmes, dans nos sociétés. De même, ces impossibilités théoriques n'empêchent pas de penser, de concevoir et d'avoir d'autres formes de relations puisqu'il n'est pas nécessaire d'être une femme pour être capable de comprendre, de s'indigner, d'être solidaire et de répudier l'oppression patriarcale.

De cette manière, nous croyons qu'il est plus important de concentrer nos efforts et notre attention dans la quête des relations possibles entre les hommes et le féminisme pour que nous puissions ensemble éliminer les relations d'oppression et de violence afin de vivre dans une société plus juste, équitable et égalitaire.

---

\* Angelo Soares est professeur au Département d'Organisation et ressources humaines de l'École des Sciences de la Gestion à l'Université du Québec à Montréal - UQAM. Il conduit des recherches sur la psychologique au travail, sur les émotions et la santé mentale au travail, la qualité de vie au travail, l'épuisement professionnel (burnout), le stress ainsi que le travail et la santé des femmes. Il est sociologue du travail et il a complété son stage de post-doctorat au CINBIOSE - Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement, à l'UQAM.

C'est pour croire possible de nouvelles relations entre les hommes, les femmes et le féminisme, dans une société égalitaire que nous avons accepté d'écrire ce texte. Nous présenterons un exemple où la danse entre les hommes et les féministes nous semble non seulement possible, mais indispensable.

Il est important de remarquer que nous faisons partie d'une génération qui a été exposée aux idées, aux revendications du mouvement féministe. De plus, nous serions extrêmement injuste de ne pas signaler l'importance des féministes, de la théorie et de la pensée féministe autant dans notre formation académique que dans notre vie personnelle, ce qui sans l'ombre d'un doute, façonne notre regard d'une manière différente<sup>2</sup>.

Il faut remarquer que cette « formation féministe » n'est pas toujours facile à porter. Il faut vraiment y croire. D'une part, on subit les effets du patriarcat, car la solidarité entre les hommes, dont nous parle Hartmann (1976), existe jusqu'au moment où l'on décide de transgresser les « règles du jeu » du patriarcat<sup>3</sup>.

D'autre part, on subit les effets de la méfiance féministe. Par exemple, il y a des femmes (féministes ou non) qui ne sont pas toujours prêtes à accepter qu'un homme puisse penser autrement. Ou bien il y a un certain doute à propos de ses convictions et il est traité comme s'il était le loup déguisé en mouton ; ou bien il entend des commentaires, comme celui d'une collègue qui, à propos d'affiches anti-sexistes que nous plaçons sur la porte de notre bureau, a observé : « les gens qui voient ces affiches vont penser que tu es homosexuel. »

Cela dit, nous aimerions passer au thème de notre réflexion : le fait d'être un homme peut-il permettre l'accès à des informations qu'une femme ne pourrait pas obtenir ? Répondre à cette question, nous oblige à réfléchir aussi à une autre question : le fait d'être un homme peut-il nous empêcher l'accès à des informations qu'une femme pourrait obtenir ? Pour répondre à ces questions, précisons brièvement quelques aspects de la méthodologie que nous avons utilisé pour comprendre le travail des caissières dans les supermarchés brésiliens et québécois pour ensuite

<sup>2</sup> Je dois remercier Eva Blay, Albertina de Oliveira, Arackcy Martins Rodrigues, Cristina Bruschini, Danièle Kergoat, Karen Messing, Maria De Koninck, Maria de Lourdes Manzini Covre et Marta Suplicy. En particulier je dois mentionner l'énorme influence et l'importance du travail et des idées de Marilena Chauí, Helena Hirata et d'Elisabeth Souza-Lobo qui m'ont aidé dans mes premiers pas à travers les différents mondes des idées et pratiques féministes. Cependant, les opinions émises dans cet article n'engagent que nous.

<sup>3</sup> Patriarcat doit être compris ici tel que propose par Hartmann (1976:138) « un ensemble de rapports sociaux qui possède une base matérielle et dans lequel il y a une relation hiérarchique et une solidarité entre les hommes qui leur permet de contrôler les femmes. Le patriarcat est ainsi le système de l'oppression des hommes sur les femmes ».

justifier pourquoi nous croyons que les réponses à ces deux questions doivent être affirmatives et nous examinerons les conséquences pour les recherches.

### A propos de la méthodologie

Dans nos recherches, nous n'essayons pas de créer ni d'utiliser une typologie ou un modèle pour comprendre l'organisation du travail. Nous avons comme objectif de comprendre comment les travailleuses sentent et perçoivent leur travail. Ainsi, nous cherchons à ne pas nous restreindre aux aspects purement quantifiables de l'organisation du travail, car

nous ne sommes pas aux prises avec les termes statiques d'une équation algébrique qui ne demandent qu'à être remplacés par les chiffres, mais plutôt avec un processus dynamique dont la marque est la transformation de secteurs de la population (Braverman, 1976: 28).

La dimension qualitative de l'organisation du travail nous semble importante, car elle « met en évidence les points de vue de ceux qui sont étudiés et leur participation active dans la construction des mondes qui sont, à l'occasion, tout à fait différents de l'idée qu'en ont les personnes au pouvoir » (Statham, Miller & Mauksch, 1988: 311).

Nous proposons une approche méthodologique pour étudier le travail des femmes qui combine différentes perspectives d'une même réalité, c'est-à-dire une triangulation. Selon Jick (1979), la triangulation permet une description plus complète, holistique. Dans le contexte de la réalité que nous étudions, elle peut être utilisée « non seulement pour examiner le même phénomène sur des perspectives multiples, mais aussi pour enrichir notre compréhension en permettant l'émergence de dimensions nouvelles ou approfondies » (Jick, 1979: 603-604)<sup>4</sup>.

Bellaby souligne, au moins trois raisons pour recueillir plusieurs perspectives d'une même réalité :

(1) chercher en pratique une validation croisée (dans chaque cas le récit couvre les mêmes champs) ; (2) utiliser différents points de vue d'une même réalité afin de compléter le panorama (où les récits se complètent les uns et les autres) ; comme une série

<sup>4</sup> Selon Denzin (1970), la triangulation de la méthodologie peut être obtenue non seulement à travers l'utilisation des différentes approches méthodologiques, notamment qualitatives et quantitatives (triangulation entre méthodes), mais aussi dans une même approche méthodologique (triangulation dans la méthode), qu'on a utilisé dans cette étude.

de photographies de reconnaissances aériennes prises dans une carte quadrillée standardisée ; (3) découvrir une structure au-dessous de la surface des récits malgré les contradictions apparentes qui peuvent exister entre eux (Bellaby, 1991:21-2).

De cette façon, même si l'approche qualitative a ses avantages et ses inconvénients, la triangulation permet l'exploitation et le renforcement des avantages des différentes approches ou d'une même approche, tout en essayant de minimiser les inconvénients. Pour comprendre le travail des caissières nous avons interviewés 106 caissières et 32 gestionnaires, dans 20 différents supermarchés au Québec (Canada) et à São Paulo (Brésil). Nous avons aussi procédé à une observation non systématique de l'environnement qui puisse avoir une influence sur le climat organisationnel. Nous avons pris en note toutes les affiches qui pouvaient avoir un rapport avec le travail des caissières: les tableaux de contrôle de balancement des caisses; le site réservé à la supervision dans les magasins; le contenu des babillards et les affiches dans tous les espaces auxquels nous avons eu accès. Nous avons également eu accès au matériel de formation des caissières tels que les manuels des programmes de formation, au Brésil et au Québec. Dans un magasin brésilien nous avons pu voir au cours d'un avant-midi les vidéos de formation ainsi que les vidéos enregistrés pour des raisons institutionnelles et pour les sessions d'orientation des employés<sup>5</sup>.

L'approche qualitative nous pose en effet des difficultés, par exemple, pendant une entrevue, la relation intervieweur et interviewée n'est jamais neutre et peut influencer les résultats de la recherche. Caldeira souligne, dans son étude sur la vie quotidienne des habitant-e-s de la banlieue de São Paulo et leurs représentations du pouvoir, que

chaque entrevue est une expérience : ce qui a été dit n'existait pas avant, prêt et achevé pour être dit, mais cela a été produit dans le moment, dans la relation. Pour cette raison, l'information n'est jamais engendrée deux fois de la même façon durant une entrevue « d'une certaine façon, l'entrevue est unique (Caldeira, 1984:144).

L'entrevue est un moment spécial dans la vie des travailleuses où elles sont appelées à parler et à se souvenir de sujets dont elles ne parlent pas fréquemment. Parfois même, ce sont des sujets autour desquels elles ont construit et maintiennent des « idéologies défensives » pour faire face à leur vie quotidienne au travail. Ainsi,

<sup>5</sup> Pour plus de détails sur la méthodologie voir Soares (1995)

ce que nous recueillons, c'est la construction d'une interprétation de la réalité faite dans un moment particulier et qui, par conséquent, peut être une vision un peu différente de la réalité.

Par ailleurs, si le/la chercheur-e « veut comprendre ce qui s'est passé (et après tout, c'est son métier), il faut qu'il/elle sache que le savoir premier, essentiel, n'est pas dans sa tête mais dans la tête des ouvrier-e-s et qu'il y a une rationalité de leur comportement » (Foucault, 1994: 422). Finalement, nous devons nous rappeler que malgré les contraintes que cette approche peut nous poser,

le genre de phénomène que nous avons choisi d'étudier doit être approché à l'aide de techniques possibles et non avec celles considérées comme idéales parce qu'on risque de gagner en formalité, mais en même temps de perdre notre objet si on reste attaché aux méthodes plus usuelles de la recherche sociale (Rodrigues, 1978: 31).

### Les biais de la recherche

Lorsqu'on utilise une méthode de recherche, il est fondamental que nous tenions en compte les biais possibles que notre choix méthodologique peut apporter, car dans la recherche,

le rêve positiviste d'une parfaite innocence épistémologique masque en effet que la différence n'est pas entre la science qui opère une construction et celle qui ne le fait pas, mais entre celle qui le fait sans le savoir et celle qui, le sachant, s'efforce de connaître et de maîtriser aussi complètement que possible ses actes, inévitables, de construction et les effets qu'ils produisent tout aussi inévitablement (Bourdieu, 1993: 905).

Ainsi, dans une approche qualitative plusieurs facteurs peuvent interférer dans nos résultats. Par exemple, l'entrevue évoque un rapport marqué par les différences de classe, de race/ethnie et les différences culturelles entre l'intervieweur/euse et l'interviewé-e. Messing (1991), par exemple, décrit d'une façon passionnante son rapport avec une travailleuse qui fait le nettoyage dans un train en mettant en évidence la division sociale et culturelle qui sépare la chercheuse et les ouvrières<sup>6</sup>.

Le/la chercheur-e doit être conscient-e que le sexe est aussi une variable importante qui traverse nos études, mais qui dans la plupart des cas, n'est pas

<sup>6</sup> Voir aussi Styles (1979) et Conaway (1986).

pris en considération<sup>7</sup>. Acker (1978) souligne l'importance de conceptualiser et d'interpréter les résultats en tenant compte des rapports de sexe.

L'effet de sexe peut entrer dans l'activité de recherche, embrouiller la vision de l'observateur et structurer les réponses de l'observé-e. Si les chercheur-e-s ne sont pas conscient-e-s que le sexe peut faire une différence, ils peuvent perdre des aspects importants d'une situation tout simplement parce qu'ils ne sont pas en train de les voir (Acker, 1978 : 151-2).

De cette manière lorsqu'on nous demande si le fait d'être un homme nous a permis d'avoir accès à des informations qu'une femme n'aurait pas pu avoir, notre réponse, sans aucune doute, doit être positive.

### **D'homme à homme**

Cockburn (1983) a remarqué la solidarité créée entre les hommes et le « spectacle des excuses » fait par les travailleurs d'une imprimerie lors de l'utilisation des « gros mots » en présence d'une femme. La justification utilisée pour s'excuser est centrée sur le fait que ce langage est le mode normal d'échange entre « les gars ». En effet, le fait saillant de ce « spectacle d'excuses » se trouve dans le fait que les femmes sont « la monnaie sociale de la salle de composition au sujet desquelles ils s'expriment à travers des conversations sexistes, des jurons et des sous-entendus à caractère sexuel jusqu'aux narrations sur les exploits et les phantasmes sexuels » (Cockburn, 1983:134). Il est vrai que cette facette de la « culture masculine », soulevée par Cockburn, existe et connaît son apogée dans les garages mécaniques avec leurs affiches de « pin up » et dans les chantiers de construction.

Cependant, cette facette de la culture au masculin n'est pas toujours présente dans tous les milieux de travail sous la forme et avec l'intensité de la « culture des garages mécaniques ». Parfois, elle existe sous une forme beaucoup plus discrète et subtile. Il n'est pas vrai qu'un groupe d'hommes va nécessairement entamer des conversations où la « monnaie sociale » soit les femmes, mais cela n'empêche pas non plus que cette facette de la culture au masculin puisse exister dans différents lieux de travail, sous différentes formes et avec différents degrés d'intensité, de

<sup>7</sup> Plusieurs ouvrages traitent de cette question notamment: Warren (1988); Whitehead et Conaway (1986); Golde (1986); Gurney (1985), Soares (1994)

subtilité et de discrétion. Il faut remarquer que dans un groupe d'hommes les sujets sont traités d'une façon différente selon la présence ou non des femmes. Par exemple, Laws (1990) a demandé à un de ses interviewés d'enregistrer une discussion sur les menstruations dans un groupe d'hommes anglais, et il lui a répondu en riant : « Ouin, ce serait une discussion très polie. Ils vont faire attention à ce qu'ils disent tout le temps » (Laws, 1990:42).

Dans les supermarchés brésiliens et québécois, nous avons entendu plusieurs remarques de la part des gestionnaires à propos des aspects physiques des caissières :

« Notre standard de caissière ici est très bon ; la scolarité, l'apparence, le contact, le dialogue (...). Lorsqu'on a ouvert ici, si vous regardiez il semblait qu'on avait 180 modèles, seulement des poupées, une chose de fou. Toute de suite elles ont commencé à changer d'emplois. (...). Ainsi on a diminué un peu le profil de l'employée et ça marche, on n'a plus de problème. » (Gestionnaire de supermarché brésilien)

« Ça fait qu'eux autres doivent constamment travailler à leur aspect esthétique et l'accueil. C'est pour ça qu'elles sont très importantes dans un supermarché » .

Q : *Qu'est-ce que l'esthétique d'après vous ?*

« Esthétique, c'est... une apparence soignée. Je dis pas « top magazine » mais... je dis pas non plus avec de l'ouate des oreillers dans les cheveux, puis une face macabre puis de la crotte dans les yeux là, tu sais. C'est... c'est du public, ça revient au public l'image qu'on a de soi-même. C'est une loi non écrite mais qui fait... qu'on parle d'alimentation, qu'on parle de restauration, c'est la même base, la base est pareille : c'est l'accueil. Il faut oublier qu'on est caissière, il faut oublier qu'on fait ça : on accueille, on vend notre service, on vend le produit ». (Gestionnaire de supermarché québécois)

À plusieurs reprises, les propos des gestionnaires sur les travailleuses comportaient des sous-entendus à caractère sexuels pour faire référence à une travailleuse, des commentaires ou des fantasmes sur le corps des travailleuses, etc. Ainsi, même si cela n'était pas pratique courante dans tous les magasins, le fait d'entendre ce type de commentaires en soi, en dit beaucoup à propos de la relation

entre les hommes (gestionnaires) et les femmes (travailleuses). Il est intéressant d'observer que nous n'avons pas entendu de commentaires similaires de la part de travailleurs (caissiers), à propos de leurs collègues de travail.

Les travailleurs, par contre, m'ont révélé plusieurs aspects de la division sexuelle du travail. Ce qui était considéré « normal » pour une femme qui occupe le poste de caissière, ne l'était pas pour les hommes. Il y a eu, par exemple, le cas d'un caissier qui m'a demandé d'interrompre l'enregistrement de l'entrevue, pour me raconter le cas de harcèlement sexuel de la part d'un client. D'autres caissiers ont rapporté les préférences des clients pour les travailleuses, ce qui peut influencer la charge de travail selon le sexe :

« Des fois, je me sens... je me regarde et je me sens un peu drôle (...) je me sens un peu gêné de travailler à la caisse (...). Une fois un client est passé à ma caisse et il m'a dit « pourquoi ce n'est pas une femme ? » (...). C'était gênant un peu, parce qu'il diminuait mon travail, n'est-ce pas ? Je suis resté très emmerdé parce qu'il m'a parlé ainsi « pourquoi y ne mettent pas de femmes au lieu des hommes, les femmes sont beaucoup mieux ». (Caissier de supermarché brésilien).

« Des fois, par exemple, je suis à la caisse 20 et ma collègue est à la caisse 19, on est un à côté de l'autre, ben le client arrive et il va toujours choisir la caisse de ma collègue, je ne sais pas pourquoi, mais ils choisissent toujours la caisse où il y a une femme, mais quand il y a du mouvement ils n'y ont pas de choix ». (Caissier de supermarché brésilien)

Ainsi comprenons-nous mieux le processus d'étiquetage occupationnel dont nous parle Milkman (1987) en action. Non seulement la direction souhaite que le travail soit fait par une femme, mais les clients aussi ont les mêmes attentes et cela se confirme lorsqu'on parle avec les caissiers. Il est évident que le travail à la caisse possède un genre : le féminin. Et les caissiers que nous avons interviewés nous ont fait part du malaise ressenti en étant considérés comme non masculins. Les caissiers étaient troublés par le fait d'accomplir un travail considéré comme non masculin, ce qui a été ouvertement dit par un gérant québécois:

« Les manières, peut-être que le candidat avait, des manières qui plaisaient pas

nécessairement aux clients, peut-être la façon de se présenter, la remarque la plus fréquente que j'entendais, la présentation du candidat, on avait dit que les gens jugeaient le caissier comme un être pas masculin. Plutôt mi-féminin, mi-masculin, ok ?

Il y avait déjà un préjugé devant cet individu là il faisait un travail de femme et non un travail d'homme, ok ? Pour eux ce n'était pas nécessairement un homme à 100%. C'était plus un... le terme est cru là, plutôt un candidat avec des tendances... légèrement homosexuelles si on veut, les préjugés que j'avais des clients». (Gestionnaire de supermarché québécois).

Aussitôt que le client te voit, il s'étonne : « un homme à la caisse? Qu'est-ce que se passe ici? Est-ce que c'est un vrai homme?» (Caissier de supermarché brésilien)

«Au début ça me gênait. C'était comme si je faisais la vaisselle en face des millions et millions de personnes (...) Présentement ça ne me dérange plus, mais c'est comme si tu faisais un travail de femmes. C'est comme si je lavais le linge ». (Caissier de supermarché brésilien).

On peut ainsi observer que les client-e-s jouent un rôle dans l'étiquetage occupationnel selon le système sexe/genre. Il est indéniable que le travail à la caisse est étiqueté comme étant féminin dans les supermarchés brésiliens et québécois.

### **De femme à homme**

Si la culture du « garage mécanique » existe dans les organisations parmi les hommes sous différentes formes et degrés et si le fait d'être un homme peut nous donner accès à cette partie de la culture organisationnelle, il existe aussi des facettes d'une « culture au féminin » difficiles à percer par un homme. Barker et Dowling (1980), dans une analyse remarquable de la transformation des rapports de contrôle patriarcal dans le travail des secrétaires, ont souligné le développement d'une culture de résistance au féminin pour faire face à ces rapports de contrôle. Les auteures mettent en évidence la culture créée par les travailleuses qui ne peut pas être percée par le monde masculin au bureau

cela constitue un monde que les patrons mâles (et ses subalternes) ne peuvent pas percevoir, en permettant, ainsi, aux femmes de s'en tirer avec certaines choses qui ne peuvent pas être contrôlées (...) Lors de cette journée qui revient à chaque mois, la permission de s'absenter du travail à cause des douleurs - sujet gênant pour les hommes - est obtenue par les femmes en ayant qu'à dire qu'elles ont mal à l'estomac. Rien d'autre n'a besoin d'être dit des deux côtés (Barker et Dowing, 1980:83).

L'exemple des menstruations est assez révélateur. Même si les menstruations sont un événement important dans la vie des femmes : c'est le « devenir femme », une caractéristique cyclique qui marque le pouvoir de gérer la vie, il y a toute une idéologie construite autour des menstruations qui tente de les camoufler. Percer cette « idéologie des menstruations cachées »<sup>8</sup> est difficile pour un homme, puisque l'essence même de cette idéologie est justement de cacher les menstruations surtout et principalement des hommes<sup>8</sup>. Il n'est pas étonnant, donc, que les hommes n'aient pas d'information sur ce sujet comme le démontre Laws (1990)<sup>9</sup>.

Vu que le contrôle extrêmement rigide du travail caractérise le travail des caissières dans les supermarchés brésiliens et québécois, nous étions sensibles aux conséquences de ce contrôle rigide sur le vécu des menstruations par les femmes puisque même le temps d'utilisation des toilettes est contrôlé. Les travailleuses ont fait allusion aux menstruations, la plupart du temps, d'une façon métaphorique et les travailleuses ajoutaient la même question « Est-ce que vous pouvez me comprendre? » Seulement une travailleuse nous a parlé plus ouvertement de cette question :

«Pour ce qui est de travailler toujours debout, on a des périodes qui sont difficiles pour une femme, je trouve, aussi pour aller à la salle de bain. J'ai déjà trouvé ça plus difficile (...). J'ai déjà vu d'être obligée de retourner chez nous parce qu'ils ne m'ont pas laissé y aller, il y a des périodes dans les mois,...j'ai trouvé ça agressant, c'est... désagréable. C'est un manque de compréhension, ça arrive pas tout le temps ça, une fois par mois. » (Caissière de supermarché québécois 14).

<sup>8</sup> Merves (1983) met en évidence le fait que les femmes ne veulent surtout pas discuter de ce sujet avec un homme.

<sup>9</sup> Voir aussi sur ce sujet: Delaney, J. et al. (1988); Lander, L. (1988); et Olesen, V. L. et Woods, N. F. (1986).

Avouer qu'elles sont menstruées pour obtenir la permission d'aller aux toilettes devient une humiliation dans une culture qui tente de cacher les menstruations comme une « chose innommable ». Cette humiliation n'a été que rarement mentionnée. Ainsi, si on n'était pas conscient de l'existence possible de ce biais de genre, on courait le risque de nier l'existence du problème ou de le sous-estimer dans nos analyses sur cette question.

La relation de la travailleuse avec son corps sert aussi d'exemple. Tout comme dans plusieurs emplois dans le secteur des services, l'apparence physique est très valorisée par les gestionnaires, elle est même un critère de sélection pour le poste, comme nous avons pu l'observer dans le discours des gestionnaires. Il nous a pourtant été difficile de saisir comment les travailleuses perçoivent et vivent ces exigences. Ce sujet n'a pas été touché par les travailleuses, ni même lorsqu'on posait des questions sur les exigences de maquillage ou à propos de leurs uniformes. Quelquefois, elles nous ont mentionné le fait de se sentir laide avec l'uniforme. Au Brésil, une caissière nous a avoué que :

« L'actuel gérant malheureusement croit que seulement les belles sont intelligentes (...). Je crois qu'il ne parle pas avec moi, parce que je suis grosse, est-ce que c'est correct ça? » (Caissière de supermarché brésilien)

En effet, généralement, lorsqu'on entre dans un supermarché on peut observer une certaine uniformité en ce qui concerne l'apparence physique des travailleuses. Cela ne doit pas être considéré comme un fruit du hasard, mais comme le résultat d'un processus de sélection centré sur le corps des travailleuses. Cette question est extrêmement importante car les nouvelles formes de domination patriarcale prennent la forme d'une féminité normative centrée sur le corps et plus précisément sur la sexualité et l'apparence (Bartky, 1988)<sup>10</sup>. Cette nouvelle forme de domination patriarcale est extrêmement présente dans le secteur de services, en particulier dans les supermarchés brésiliens et québécois, où on a pu observer, à partir du discours des gestionnaires, comment l'apparence physique traverse les critères de sélection des caissières.

Encore une autre fois, le fait que l'apport de l'apparence physique n'ait

<sup>10</sup> Sur cette question voir aussi Bordo (1993 et 1997) et Bartky (1990).

été mentionnée par les travailleuses ne nous permet pas de sous-estimer son importance. Nous devons souligner que les biais de genre influencent non seulement la cueillette des données, mais aussi leur analyse et le/la chercheur-e doit en être conscient-e. On doit comprendre non seulement ce qui est dit, mais aussi ce qui ne l'est pas, sinon on risque de reproduire, de valider ou même de construire des préjugés de classe, misogynes, misandres, sexistes, homophobes ou racistes<sup>11</sup>.

### Conclusion

Nous croyons à partir de ce qui précède qu'il est important d'être conscient des biais qui peuvent exister lorsqu'on fait de la recherche et comme le suggère Acker (1978), pour corriger le biais de genre il faut tout d'abord le rendre visible. Il ne faut pas non plus tomber dans le piège de penser que les biais de genre existent seulement lorsqu'un homme fait de la recherche sur les femmes ou vice versa. Les biais de genre existent aussi lorsque les hommes font de la recherche sur les hommes et les femmes sur les femmes.

Sans prendre en considération les possibles biais de genre, nous allons « finir sans une théorie qui conceptualise, systématiquement, la société comme en ayant deux sexes qui sont des participants également significatifs » (Acker, 1978:137).

De cette manière, pour comprendre l'univers du travail, d'une manière plus globale, il nous faut des équipes mixtes (hommes et femmes). Le travail est une équation qui doit être résolue par l'un et l'autre côté. Pour résoudre cette équation, l'utilisation de la méthodologie et de la théorie féministe nous semble être le meilleur outil, et cela non seulement pour comprendre le travail occupé majoritairement par les femmes, mais aussi pour comprendre la question du travail, ses énigmes et ses phantasmes.

Pour conclure, nous croyons que nous avons illustré un cas où les hommes et les femmes peuvent encore danser ensemble, une danse qui, d'après nous, peut aider à mieux comprendre, à transformer et à améliorer la vie des travailleuses et

<sup>11</sup> Voir Butler (1993), surtout le chapitre 4 «Gender is burning: Questions of appropriation and subversion».

des travailleurs. Ainsi, si les chercheuses sont prêtes à embarquer dans un projet mixte pour mieux comprendre et améliorer les conditions des vies des travailleuses et des travailleurs, nous sommes prêt à entrer dans la danse.

### Références

- ACKER, J. Issues in the sociological study of women's work. In A.H. Stromberg & S. Harkess (Eds.). *Women working: Theories and facts in perspective*. Palo Alto: Mayfield Publishing Company, 1978. pp.134-161.
- BARKER, J. & DOWNING, H. Word Processing and the Transformation of Patriarchal Relations of Control in the Office. *Capital & Class*, 10, 64-99, 1980.
- BARTKY, S. L. Foucault, femininity, and the modernization of patriarchal power. In I. Diamond & L. Quinby (Eds.). *Feminism & Foucault: Reflections on resistance*. Boston: Northeastern University Press, 1988. pp. 61-86.
- . *Femininity and domination: Studies in the phenomenology of oppression*. New York: Routledge, 1990.
- BELLABY, P. Histories of sickness: Making use of multiple accounts of the same process. In S. Dex (Ed.). *Life and work history analysis: Qualitative and quantitative developments*. London: Routledge, 1991. pp. 20-42.
- BOONE, J. A. *Of me(n) and feminism: Who(se) is the sex that writes?* In D. Porter (Ed.). *Between men and feminism*. New York: Toutledge, 1992. pp.13-34
- BORDO, S. *Twilight zones : The hidden life of cultural images from Plato to O.J.* Berkeley : University of California Press, 1997.
- . *Unbearable weight : Feminism, western culture, and the body*. Berkeley: University of California Press, 1993.
- BOURDIEU, P. *La misère du monde*. Paris: Seuil, 1993.
- BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.
- BUTLER, J. *Bodies that matter : On discursive limits of "sex"*. New York: Routledge, 1993.
- CALDEIRA, T. P .R. A política dos outros. São Paulo: Brasiliense. Cockburn, C. (1983). *Brothers: Male dominance and technological change*. London: Pluto Press, 1984.
- CONAWAY, M. E. The pretense of the neutral researcher. In T.L. Whitehead & M.E. Conaway (Eds.). *Self, sex and gender in cross-cultural fieldwork*. Urbana: University of Illinois Press, 1986. pp.52-63.
- DELANEY, J. *The curse: A cultural history of menstruation*. Urbana: University of Illinois Press, 1988.
- DENZIN, N. K. *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. Chicago: Aldine Publishing Company, 1970.

- FOUCAULT, M. *Dits et écrits* - Vol.4. Paris: Éditions Gallimard, 1994.
- GOLDE, P. (Ed.). *Women in the field: Anthropological experiences* Berkeley: University of California Press, 1986.
- GRIM, P. Sex and social roles: How to deal with the data. In L. May, R.A. Strikwerda & P.D. Hopkins (Eds.). *Rethinking masculinity: Philosophical explorations in light of feminism*. Boston: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 1992. pp. 3-19.
- GURNEY, J. N. Not one of the guys: The female researcher in a male-dominated setting. *Qualitative Sociology*, 8, 42-62, 1985.
- HARTMANN, H. Capitalism, patriarchy and job segregation by sex. In M. Blaxall & B. Reagan (Eds.). *Women and the Workplace*. Chicago: University of Chicago Press, 1976. pp. 137-169.
- JICK, T. D. Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action. *Administrative Science Quarterly*, 24, 602-629, 1979.
- LANDER, L. *Images of bleeding : Menstruation as ideology*. New York: Orlando Press, 1988.
- LAWS, S. *Issues of blood : The politics of menstruation*. London: Macmillan, 1990.
- MERVES, E. S. *The social management of menstruation*. Master Thesis: Ohio State University, 1983.
- MESSING, K. Comment développe-t-on une pratique féministe en santé au travail? *Recherches Féministes*, 4 (2), 87-96, 1991.
- MILKMAN, R. *Gender at work: The dynamics of job segregation by sex during World War II*. University of Illinois Press, 1978.
- OLESEN, V.L. & WOODS, N.F. *Culture, society and menstruation*. New York: Hemisphere Publishing Corporation, 1986.
- RODRIGUES, A. M. *Operário, operária*. São Paulo: Símbolo, 1978.
- SOARES, A. *Les (més)aventures des caissières dans le paradis de la consommation : Une comparaison Brésil - Québec*. Thèse de Doctorat, Département de sociologie. Québec: Université Laval, 1995.
- SOARES, A. Technology and gender bias. *Technology Studies*, 1(2), 234-236, 1994.
- STATHAM, A., MILLER, E. M. & MAUKSCH, H.O. *The worth of women's work - A qualitative synthesis*. Albany: State University of New York Press, 1988.
- STYLES, J. *Outsider/insider : Researching gay baths*. *Urban Life*, 2, 235-252, 1979.
- WARREN, C.A.B. *Gender issues in field research*. Beverly Hills: Sage, 1988.
- WHITEHEAD, T.L. & Price, L. *Self, sex and gender in cross-cultural fieldwork*. Urbana: University of Illinois Press, 1986.