

La bureaucratie à l'épreuve du féminin : essai sur les trajectoires familiales de gestionnaires québécoises et ontariennes

Caroline Andrew, Cécile Coderre, Andrée Daviau and Ann Denis

Volume 2, Number 2, 1989

Convergences

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/057559ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/057559ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Andrew, C., Coderre, C., Daviau, A. & Denis, A. (1989). La bureaucratie à l'épreuve du féminin : essai sur les trajectoires familiales de gestionnaires québécoises et ontariennes. *Recherches féministes*, 2(2), 55–78.
<https://doi.org/10.7202/057559ar>

Article abstract

Using data from a study of 214 women managers working in large companies and federal public services in Ontario and Québec, this article examines the family trajectories of these managers. The authors endeavor to identify the nature of gender relations within management which, despite its recent growth as a profession, has excluded women. After outlining their theoretical approach with emphasises the interdependence of family and career paths, the authors outline the family strategies used by these women in the process of becoming managers.

La bureaucratie à l'épreuve du féminin : Essai sur les trajectoires familiales de gestionnaires québécoises et ontariennes

Caroline Andrew, Cécile Coderre, Andrée Daviau et Ann Denis

La bureaucratie ainsi comprise ne s'est pleinement développée que dans les communautés politiques et religieuses de l'État moderne et, pour ce qui est de l'économie privée, seulement dans les institutions les plus élaborées du capitalisme.

Weber

Depuis presque aussi longtemps que les hommes, des femmes occupent des postes d'encadrement. Il n'est qu'à rappeler, à titre d'exemple, les expériences de religieuses qui ont œuvré dans les champs aussi diversifiés que l'éducation, la santé (Danylewycz 1988; Harel-Giasson et Marchis-Mouren 1986; Juteau et Laurin 1986; Tarrab et Simard 1986). Malgré l'expansion récente de la profession de gestionnaire dans les sociétés modernes¹, la réalité de la division sociale et sexuée du travail se reproduit dans ce type de poste. En effet, on voit dans les années soixante, l'expansion d'un nouveau type de profession qui ne requiert pas de qualités particulières liées au sexe de la personne. Et pourtant, on voit se mettre en place un système différentiel dans le recrutement². On peut aussi constater statistiquement que les femmes s'y introduisent avec un retard important par rapport à la main-d'œuvre masculine. Faut-il croire que les règles internes de la bureaucratie : rationalité, hiérarchie et méritocratie sont en elles-mêmes des règles qui, prises dans un sens particulier, excluent d'emblée les femmes ? À moins qu'elles se limitent à reproduire les rapports inégalitaires déjà existants entre les hommes et les femmes dans la division sexuée du travail ?

Les études québécoises ou canadiennes comme celles de Francine Harel-Giasson (1981), Arnaud Sales et Noël Bélanger (1985), Gladys Symons (1982, 1988), Claudine Baudoux (1988a, 1988b), Claudine Baudoux et Claire de La Durantaye (1988) et Sylvie Paquerot (1986) ont permis de cerner de plus près le phénomène de l'entrée des femmes dans les postes de gestion. Nous possédons pourtant peu d'éléments sur leur cheminement de carrière. L'objectif général de cette recherche est d'examiner les cheminements professionnels des femmes qui sont aujourd'hui des gestionnaires, en vue de cerner davantage les stratégies de celles qui ont accédé à cette profession³. Nous voulons montrer quelles sont les interrelations entre les trajectoires familiales, scolaires et professionnelles. Nous avons fait l'hypothèse qu'il y a une diversité de cheminements individuels et

familiaux à travers une activité professionnelle commune, ici la gestion, et que ces itinéraires ont une autre similarité, leur sexualisation sociale. Nous voulons dire par là que la forme prise par l'itinéraire est marquée de façon importante par les rapports de sexe de notre société.

Dans un premier temps, nous présentons quelques réflexions sur notre problématique de recherche suivie de la présentation de notre recherche. Nous tentons, dans cette première partie, de reconstituer le débat qui s'est ouvert dans la foulée des travaux féministes autour de la séparation des sphères du privé et du public. Cette discussion remet en question les présupposés de l'autonomie des deux sphères et par là-même les explications concernant l'exclusion des femmes de certaines professions, comme celles de gestionnaire. Cette présentation de la problématique générale est suivie d'une brève description de nos techniques de collecte de données et de quelques informations concernant la population de notre échantillonnage. Dans une deuxième partie, nous mettons en relief les trajectoires familiales des femmes gestionnaires rencontrées. Ainsi, la compréhension des itinéraires professionnels féminins de quelque 214 gestionnaires et, plus particulièrement dans cet article, des itinéraires familiaux, nous permet de saisir la marque de la division sexuée du travail. Dans un même temps, nous pouvons saisir les tentatives spécifiques de ces femmes gestionnaires, tentatives liées à des événements dits de la vie privée, pour échapper aux règles du marché du travail. Les recherches antérieures avaient fait ressortir plus largement que la maternité ainsi que la conjugalité étaient souvent inconciliables avec la profession de gestionnaire. Nous nous attaquons tout d'abord à cette question pour tenter de reconnaître quelques stratégies conjugales et maternelles telles que le report du mariage et celui de la naissance des enfants. Ensuite, nous analysons plus en détail les itinéraires féminins en ce qui concerne la discontinuité du travail. Enfin, nous étudions l'organisation du travail domestique par le biais de l'analyse du partage des tâches domestiques et éducatives ainsi que le partage des responsabilités financières.

À propos de notre problématique

Nous voulons dans notre problématique sortir des divisions classiques entre sociologie de la famille, sociologie du travail et sociologie des organisations. Il ne nous apparaissait pas suffisant de dire que la maternité se concilie difficilement avec une activité professionnelle. Ce serait assumer que la division sociale du travail entre les hommes et les femmes, laissant aux hommes la production et aux femmes la reproduction, les situe dans deux sphères distinctes sans interdépendance. Nous ne voulons pas assimiler la famille à l'activité professionnelle ni l'activité professionnelle à la famille, mais plutôt reconstruire les interdépendances qui existent entre les situations de travail et la vie familiale. Toutefois notre angle privilégié d'analyse est le travail des femmes.

prendre pour objet d'étude « le travail des femmes » oblige à réconcilier ces visions fragmentées. Cela permet en outre d'avancer [...] que les transformations du travail féminin, tant dans son rythme que dans les rapports qui le structurent (rapports familiaux et rapport salarial) sont un révélateur privilégié des transformations qui affectent l'ensemble de la société.

Nous tentons dans cette recherche de rompre avec le postulat traditionnel du « choix » et de son modèle « la reine du foyer » ou du « cumul » et de son modèle la « super woman ». Ce postulat qui sous-entend que les femmes, et principalement les femmes mariées, sont partagées entre le travail salarié et la maternité devient le révélateur, dans de nombreuses études sur les questionnaires ou les professionnelles, de l'interprétation de leur carrière, comme d'une carrière au « masculin ».

C'est un choix entre un travail et un rôle de type masculin (impliquant carrière, prise de risque, disponibilité, travail en dehors des horaires) et un rôle familial.

Huppert-Laufer in Nicole 1986 : 171

Natalie Sokoloff (1980) a déjà tenté dans un essai de sociologie féministe du travail de montrer l'articulation entre les deux sphères, domestique et non domestique. Dans ce courant de travaux issus du renouveau de la théorie féministe, un certain type de reconstruction des itinéraires des femmes a été réalisé par des auteures françaises (par exemple, Langevin 1984, 1985). Elles tentent de réfléchir sur les liens entre les rapports sociaux de sexe et de classe.

Ce courant se veut un effort de déconstruction théorique qui s'est structuré à partir de la critique des recherches réalisées depuis le milieu et surtout vers la fin des années soixante-dix. À cette période, une partie des recherches sur les femmes s'oriente vers l'analyse biographique et la construction des trajectoires. Cette tendance coïncide avec le développement de la recherche empirique concernant les femmes et leur insertion dans le marché salarié, plus particulièrement dans le cas des mères de jeunes enfants. Le plupart des travaux français s'inscrivent dans la lignée de ceux de Bourdieu (1974, 1980), et donc dans le champ de la reproduction des classes sociales. Le milieu des années soixante-dix se trouve au centre d'un questionnement important. Avant 1975, les analyses de la mobilité sociale adoptent trop souvent des modèles masculins de la mobilité (Bertaux 1977; De Singly 1982). Le principal indicateur utilisé est la profession du père, et dans le cas des femmes, celle du mari. Après 1975, la mobilité spécifique des femmes devient un objet d'étude.

C'est seulement après 1975 que sont apparus quelques travaux dans lesquels il était aussi question de la mobilité des femmes. Cependant, [...] le cadre conceptuel n'avait pas changé : celui-ci contribuait à s'inscrire strictement dans une problématique des rapports de classe.

Chaudron 1982 : 18

Martine Chaudron (1984) pose la question centrale des « places et fonctions différentielles des femmes et des hommes dans la structure sociale ». Elle montre ainsi l'existence d'itinéraires sociaux sexués. Dans les travaux de Battagliola (1984) sur la socialisation différentielle des femmes, la famille, l'école et le travail sont questionnés dans leur interdépendance. Agnès Pitrou, quant à elle, a tenté de souligner, pour les employé(e)s de la Sécurité sociale de la région Rhône-Alpes « les processus d'action saisis dans leur continuité ou leur concomitance » (1983 : 11). Enfin, Anne-Marie Daune-Richard a voulu dépasser la description des modes de vie pour mettre en lumière :

l'articulation activité professionnelle/travail domestique à trois niveaux différents mais complémentaires : [...] le niveau des pratiques, le niveau des représentations et le niveau des lignées féminines.

Daune-Richard 1984 : 20

Des travaux de ce type ont déjà été réalisés par des auteur(e)s américain(e)s ou canadien(ne)s-anglais(es). Ces recherches ont en commun leur critique des travaux antérieurs (Huber 1973; Blaxall et Reagan 1976; Angrist et Almqvist 1975) sur les cheminements des gestionnaires ou des professionnel(le)s. Toutefois, dans ces dernières recherches, l'absence de la prise en considération des éléments de discontinuité dans la vie professionnelle des femmes assimile les carrières de celles-ci à des carrières moins réussies comparativement à celles des hommes (Hall 1976). D'autres recherches font appel au concept de « *status attainment* ». Cependant, ce concept, tel qu'utilisé dans les travaux de Blau et Duncan (1967), Boyd et ses collaborateurs (1981, 1985) et Boyd (1985) prend en compte les éléments de la socialisation différenciée, mais ne les intègre pas au champ de la reproduction sociale ni dans celui de la compréhension des mécanismes de la division sexuée du travail.

Nous avons tenté dans cette recherche de considérer les effets de la division sexuelle du travail dans ce qu'elle assigne aux hommes et aux femmes leur place spécifique : le travail salarié aux premiers et le travail domestique aux secondes. Tout en notant la participation croissante des femmes aux postes de pouvoir ou du moins de décision, on peut alors formuler les questions suivantes : qu'en est-il des effets de la division sexuelle du travail qui oblige des trajectoires féminines en termes de formation/activité // inactivité/activité ? Les gestionnaires y échappent-elles et, si oui, peut-on penser qu'elles exercent « un métier » plutôt que des « emplois temporaires » pour reprendre les termes de Marie-Agnès Barrère-Maurisson (1984) ?

Le concept de trajectoire⁴ sexuée s'avère donc précieux. La trajectoire est un instrument qui permet aux chercheurs et chercheuses de mettre en lumière « le choix raisonné d'un individu transversal, [...] qui va permettre de dépasser le parcellisé, le disparate, le contradictoire » (Langevin 1985 : 53). Pour Martine Chaudron les classes de trajectoires se définissent comme :

l'ensemble des parcours ou itinéraires sociaux possibles pour les femmes ou les hommes d'une même génération, de leur classe sociale d'origine à leur classe sociale d'arrivée. Ces parcours s'effectuent à travers différentes étapes ou passages par les institutions de la reproduction et de la production sociales. Soit [...] la socialisation dans la famille d'origine, la scolarisation, le mariage et la constitution d'une famille, la trajectoire professionnelle qu'elle soit continue ou discontinue.

1984 : 20

Ces itinéraires sociaux traversent toutes les classes sociales et se dessinent à travers des régularités statistiques.

Pour reconstituer des « **trajectoires sexuées** », il faut donc prendre en compte le passé des individus, leur enracinement familial et social, c'est-à-dire leur capital scolaire et économique, et replacer ces événements personnels à l'intérieur de leur enchaînement historique⁵. Et si nombre de recherches récentes s'appuient sur des entrevues de type semi-directif ou d'entretiens biographiques, nous avons privilégié comme technique de collecte des données, les entretiens directs appuyés par un questionnaire de 104 questions, dont la moitié étaient ouvertes.

Modalités de notre échantillonnage

Notre étude vise à ne retenir que les cadres supérieures et intermédiaires et à exclure les cadres subalternes et les professionnelles. Comme Arnaud Sales et Noël Bélanger (1985) le soulignent, les dirigeant(e)s et les cadres ont des fonctions différentes de celles des bureaucrates et des professionnel(le)s avec qui ils, elles sont en contact. Ce sont ces fonctions d'encadrement et de direction qui nous intéressent spécifiquement⁶.

Nous avons constitué notre échantillon sur la base d'une double homogénéité :

niveau de poste : Le salaire des gestionnaires devait être d'au moins 35 000 \$. Elles devaient être identifiées et reconnues par leur entreprise ou par leur organisme comme gestionnaires intermédiaires ou supérieures⁷. Elles devaient avoir des responsabilités d'encadrement de personnel et de gestion de budget. Bien que la tâche de repérer et de comparer les gestionnaires des organismes publics paraissait simple, ces derniers ayant tous des systèmes de classification élaborés, les comparaisons entre les systèmes de classification des fonctions publiques ontarienne, québécoise et fédérale furent difficiles⁸.

type d'organisme : Les entreprises ou ministères devaient être comparables.

ministère : Les ministères sélectionnés devaient être comparables entre les trois fonctions publiques : québécoise, ontarienne et fédérale. À l'intérieur des fonctions publiques, nous avons choisi des ministères à vocation économique et des ministères à vocation culturelle et sociale.

entreprise : Les grandes entreprises que nous avons retenues devaient se classer parmi les 500 plus grandes entreprises canadiennes, selon la liste établie par le journal *The Financial Post*; compter plus de 500 employé(e)s; avoir un actif de plus de 100 millions de dollars et avoir leur siège social à Montréal ou à Toronto. Les entreprises étaient choisies aussi en vue d'une comparaison entre les secteurs manufacturier, financier et commercial. Les gestionnaires étaient sélectionnées dans les structures de l'organisation selon qu'elles travaillaient dans ce qu'il est convenu d'appeler le siège social ou dans les succursales.

L'accueil que nous avons reçu a été exceptionnellement favorable. L'utilisation de l'expression « taux de réponse » n'exprime qu'un des éléments de la participation des répondantes, sans rendre compte du plaisir que nous avons eu lors des entrevues; nous avons senti chez elles un grand désir de se faire connaître et reconnaître.

Malgré les mesures que nous avons prises, nous n'avons pu rencontrer que peu de femmes « décideuses », selon l'expression de Noël Bélanger et Arnaud Sales (1985). Toutefois, les données recueillies lors des recensements de Statistique Canada confirment que les femmes sont encore peu présentes à ces niveaux. Enfin, malgré le poids différentiel occupé par le secteur privé dans les économies québécoise et ontarienne comparativement à celui des fonctions publiques, nous avons choisi de rencontrer presque autant de gestionnaires travaillant dans les organismes gouvernementaux que de gestionnaires des entreprises privées. Cependant notre échantillon est très homogène, du moins en ce qui concerne les postes qu'occupent les répondantes. Nous avons interviewé

des femmes qui occupaient des postes d'encadrement intermédiaire-supérieur et supérieur et avons quasiment exclu celles qui occupaient des postes d'encadrement junior et intermédiaire, voire celles qui avaient des tâches de supervision (tableau 1). Enfin, nous avons choisi de ne pas restreindre l'échantillon en terme d'âge, décision qui réduit l'homogénéité de l'échantillon quant aux comportements démographiques, mais qui permet de donner un aperçu des différences entre les générations et donc d'insérer la recherche dans la perspective d'une évaluation du changement social.

Avant d'analyser les modalités des trajectoires familiales des femmes gestionnaires de notre échantillon, nous aimerions souligner quelques éléments de leur portrait socio-démographique. La moitié des gestionnaires que nous avons rencontrées avaient entre 35 et 44 ans, elles travaillaient depuis plus de 15 années et étaient gestionnaires depuis au moins 5 années. Les deux tiers d'entre elles avaient, au moment de l'entrevue, une vie de couple, et un peu moins, la moitié, n'avait pas ou pas encore d'enfants. Leur famille d'origine était plus souvent assez favorisée. Leurs pères occupaient des emplois professionnels ou liés à des professions libérales dans une plus large mesure que dans la population en général. Quant à leurs mères, elles avaient eu, plus que les autres femmes de leur génération, une occupation salariée lorsque les futures gestionnaires avaient 15 ans. Enfin, les répondantes avaient un profil éducatif très particulier puisque plus des deux tiers avaient complété des études universitaires et étaient retournées massivement aux études après un premier travail salarié.

Les trajectoires familiales des gestionnaires

À cette époque, la profession de philosophe n'était pas compatible avec le conjugo.

Henriot

Généralement, dans les études auprès des gestionnaires ou des professionnelles, on considère que la conjugalité et la maternité s'unissent difficilement

Tableau 1

Répartition des femmes gestionnaires selon les secteurs privé et public, et selon les activités économiques des entreprises ou organismes sélectionnés, au Québec et en Ontario

	Nombre	%
<i>Secteur public</i>	113	52,8
Mission économique	66	30,8
Mission culturelle et sociale	47	22,0
<i>Secteur privé</i>	101	47,2
Activités financières	43	20,1
Activités commerciales	23	10,7
Activités manufacturières	35	16,4
Total.....	214	100,0

avec ce type d'activité professionnelle. (Laufer 1984; Sales et Bélanger 1985). Dans son essai, *Fortune et infortune de la femme mariée* (1987), François de Singly démontre que le coût du mariage, surtout à cause du « prix de l'enfant », est inégalement partagé entre les femmes et les hommes. Ce coût est en défaveur des femmes, et ce, de façon significative pour les gestionnaires. D'autres veulent croire que ce modèle est ancien et qu'il ne résistera pas à l'entrée des femmes dans ces professions. À prime abord, il semble qu'il faille distinguer la conjugalité de la maternité, car dans notre étude, nous avons observé que la conjugalité se combinait davantage avec la profession de gestionnaire que la maternité.

La conjugalité en question

Lorsque l'on interrogea les gestionnaires sur leur projet de vie à l'adolescence⁹, il apparut tout d'abord qu'elles se situaient d'emblée en dehors du champ du domestique. Leur premier projet se définit en fonction d'un travail. Quelquefois le contenu n'était pas spécifique (par exemple : « j'ai toujours voulu travailler », mais le plus souvent, il exprimait une orientation vers des domaines précis tels que la médecine ou l'enseignement¹⁰. À peine 22 % des répondantes évoquaient un projet maternel. Était-il sous-entendu pour les autres ou tellement contraint qu'il n'était pas nécessaire de le mettre à jour ? Quant au projet de vie de couple, il était aussi peu souligné que le projet maternel, peut-être pour les mêmes motifs.

Soulignons tout d'abord que, sur le plan de la nuptialité, les femmes gestionnaires se marient ou vivent en couple¹¹ pratiquement autant que l'ensemble de la population féminine. Seulement 14 % d'entre elles n'ont jamais vécu une relation qu'elles considéraient comme une relation de couple. La très grande majorité ont été mariées et, pour la plupart, cette union dure encore (tableau 2). Il apparaît donc que la profession de gestionnaire se conjugue avec une vie de couple tout aussi « stable » que pour les autres Canadiennes, mais

Tableau 2

Situation matrimoniale* des femmes gestionnaires selon l'âge

	Moins de 35 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Total
Célibataires	7	13	6	4	30
Mariées	27	55	18	6	106
Remariées	5	18	7	1	31
Divorcées	7	25	9	1	42
Veuves	—	2	2	1	5
Total	46	113	42	23	214

* La question que nous avons posée ne spécifiait pas le statut de l'union et prenait en considération toutes les unions que les répondantes qualifiaient de « vie de couple » (voir note 11).

plus « stable » que pour leurs consœurs étudiées dans des recherches analogues¹². En fait, il semble que les répondantes furent moins touchées que les autres femmes par le bouleversement des structures familiales. Alors que l'on connaissait au Canada une hausse des familles matricentriques, hausse que certains et certaines qualifient de spectaculaire, ces gestionnaires (5,6 %) furent rarement seules pour assumer la charge des enfants.

Quant à celles qui sont actuellement célibataires, statut familial qui fut considéré comme le seul possible pour les femmes de carrière, il semble que leur situation se rattache à un phénomène de générations. Ainsi, ce sont les gestionnaires les plus âgées qui sont le plus souvent célibataires ou se sont mariées le plus tardivement. Tout se passe comme si, à une certaine époque, être une professionnelle signifiait devenir « vieille fille » ou coiffer « Sainte-Catherine ». Malgré tout, il semble qu'il y ait davantage de célibataires âgées de moins de 35 ans qui occupent aujourd'hui des postes d'encadrement dans les grandes entreprises privées. À cela, Villac et Morin (1985) seraient peut-être tenté(e)s de répondre qu'il y a des similarités transculturelles, puisqu'en France, le célibat n'a pas disparu, mais s'est déplacé des professeures vers les femmes qui occupent des positions supérieures, plus particulièrement les cadres féminines du privé.

Globalement, nos gestionnaires ont connu leur première union relativement jeunes, mais dans les mêmes proportions que la population féminine en général. Toutefois, le niveau d'éducation opère des différences entre les gestionnaires. Pour celles qui n'ont pas complété d'études universitaires avant d'obtenir leur premier emploi, il semble que la vie de couple ait débuté plus tôt, tandis que pour celles ayant complété un premier cycle, voire un deuxième cycle d'études universitaires, la vie de couple semble avoir été reportée à la fin des études, retardant légèrement leur mariage ou leur union par rapport à l'âge moyen au premier mariage des autres Canadiennes de leur génération. D'autre part, une autre différence s'impose et même se surimpose : le statut maternel. Ainsi, parmi les répondantes qui sont aussi mères, celles qui ont complété un premier cycle universitaire ou plus, se sont mariées un peu plus tardivement (une année) que les autres, même si elles ont commencé plus jeunes leur vie commune que celle qui n'ont pas eu d'enfant. Tout se passe comme si, pour celles qui deviendront gestionnaires, la maternité potentielle prescrivait un âge pour le mariage en tenant compte d'une scolarisation assez longue.

Cette union plus tardive pourrait laisser penser que les futures gestionnaires auraient avec leurs conjoints un écart d'âge plus varié, celui qu'on observe entre les conjoints depuis quelques décennies en Amérique du Nord et en Europe, mais ce n'est pas le cas. Les répondantes ayant vécu en couple, se sont le plus souvent unies à des partenaires présentant par rapport à elles sensiblement le même écart d'âge que celui de l'ensemble des couples canadiens, c'est-à-dire 2,5 années en faveur de l'homme. Il semble toutefois, que nous soyons en face d'un phénomène nouveau, du moins pour les jeunes femmes gestionnaires (moins de 35 ans), car les différences entre les conjoints s'estompent. Cette tendance n'est cependant pas le fait des seules femmes gestionnaires, puisque, pour l'ensemble de la population jeune, l'écart d'âge entre les conjoints s'amointrit, comme si les profils masculins et féminins tendaient à se ressembler davantage. Mais si la prescription d'un âge pour le mariage est encore bien suivie, qu'en est-il de la quasi-« fonction naturelle » de la femme ?

Toutes des mères ?

Selon Margaret Hennig et Ann Jardim (1977), il semblerait que les « pionnières » dans cette occupation de gestionnaire aient fait le choix de bâtir leur carrière sans avoir d'enfant ou, pour celles qui en ont eu, de retarder leur naissance. Parmi les gestionnaires de notre échantillon, la moitié d'entre elles (108) n'ont pas eu d'enfants ou n'en ont pas eu encore (tableau 3). Elles sont donc proportionnellement plus nombreuses que les femmes de leur génération à ne pas avoir eu d'enfants¹³. Toutefois, celles qui ont fondé une famille ont eu en moyenne autant d'enfants que les autres femmes de leur génération, démontrant ainsi que le nombre d'enfants est tout aussi lié aux cohortes d'âges qu'à la profession. En effet, les gestionnaires qui ont aujourd'hui 55 ans ou plus sont responsables de presque toutes les familles de quatre enfants ou plus de notre échantillon et la majorité d'entre elles ont eu leurs enfants avant d'être gestionnaires.

Nous aimerions analyser plus largement le phénomène du report d'âge de la maternité. À âge égal, nos répondantes sont plus nombreuses que les autres travailleuses à ne pas avoir d'enfants (du moins au moment de l'enquête). En effet, bien que l'âge médian à la naissance du premier enfant ait augmenté de façon significative au Canada, entre 1971 et 1982, passant de 22,8 ans à 24,6 ans (Statistique Canada 1985, tableau 14 : 17), la très grande majorité des gestionnaires que nous avons rencontrées et qui ont eu des enfants, les ont eu(e)s après leur 24^e année. L'âge médian de ces femmes gestionnaires, à la naissance de leur premier enfant, est de 27 ans et pour celles qui ont eu un deuxième enfant, de 29 ans. Pour la plupart d'entre elles, les maternités ont été plus tardives que pour l'ensemble de la population féminine. De plus, elles ont eu leur premier enfant assez tard après leur première union, puisqu'il s'est écoulé quatre années en moyenne entre la première union et la naissance d'un premier enfant. C'est là une autre différence significative entre ces professionnelles de la gestion et les autres Canadiennes, pour qui cet intervalle est en moyenne de 2 ans. Il semblerait même qu'elles échappent en partie à la sexualisation des trajectoires dont parle Martine Chaudron (1984) lorsqu'elle définit la classe sociale d'appartenance des femmes à partir d'éléments démographiques spécifiques aux femmes. Ces éléments sont, par exemple, un âge au mariage

Tableau 3

Répartition des gestionnaires selon le nombre d'enfants auxquels elles ont donné naissance

	Nombre	%
Aucun	108	50,5
1 enfant.....	41	19,2
2 enfants.....	45	21,0
3 enfants et plus.....	20	9,3
Total.....	214	100,0

plus précoce, une scolarisation moindre et une activité professionnelle discontinue en comparaison avec les hommes de la même classe sociale d'origine ou d'appartenance. Ainsi donc, des événements tels que le report du mariage, de la première naissance, voire la limitation des naissances, et un célibat plus prononcé nous permettent de suggérer que ces gestionnaires sont touchées différemment par la sexualisation des itinéraires sociaux.

Nous pouvons aussi avancer que, pour les femmes gestionnaires, l'investissement dans la famille semble modifié surtout par rapport à leur progéniture. Peut-être est-ce à cause de leur mobilisation par leur occupation de gestionnaire ou menant vers la gestion ? Une série de constats concernant la discontinuité de leur vie de travail permettent d'appuyer cette hypothèse. Tout le temps consacré au travail prend ainsi une tonalité particulière.

Des trajectoires discontinues oui, mais...

Comme le souligne Marianne Kempeneers, la modalisation des trajectoires professionnelles diffère selon les classes sociales :

la discontinuité n'affecte pas de la même façon toutes les catégories professionnelles : au Canada, 36 % seulement des cadres, contre 65 % des ouvrières et des employées des services.

1987 : 63

Bien que nos répondantes soient plus nombreuses à avoir connu la discontinuité comparativement aux populations de gestionnaires étudiées par Marianne Kempeeners (1987)¹⁴, il demeure qu'elles se rapprochent du profil des cadres canadiennes. La moitié d'entre elles n'ont jamais interrompu leur travail, que ce soit par une cessation complète de l'activité salariée, que ce soit par une réduction du temps de travail. Quant au 90 femmes aujourd'hui gestionnaires qui ont connu au moins une interruption complète, cette interruption a coïncidé principalement avec un retour aux études ou, dans une moindre mesure, avec des événements d'ordre familial.

Monica Boyd (1985) avait émis l'hypothèse que, de génération en génération de salariées, les femmes seraient de plus en plus des actives continues. Dans un sens, cette hypothèse semble vérifiée. Les gestionnaires plus âgées ont interrompu leur carrière à l'occasion de leur mariage, et ce, immédiatement. De plus, pour un nombre important de répondantes, la naissance du premier enfant a été suivie d'une absence prolongée (de nombreuses années) du marché du travail salarié, alors que celles âgées de 44 ans et moins n'ont pas eu d'interruptions notables, même à ce moment de leur vie. Toutefois, un peu plus du tiers des gestionnaires qui ont entre 35 et 44 ans se sont arrêtées complètement, au moins une fois, soit dans l'ensemble, plus souvent que celles des générations plus jeunes. Les motifs d'interruption complète de l'activité pour ce groupe d'âge sont toutefois très fréquemment liés à une reprise des études.

L'analyse des investissements des gestionnaires dans la famille mérite d'être raffinée. Nous avons décidé d'appuyer notre étude sur une analyse de trois **statuts familiaux**, statuts qui peuvent distinguer les trajectoires familiales tout en nous permettant de saisir la réalité commune des gestionnaires. Ce choix découle à la fois de notre problématique théorique et de sa confrontation avec l'analyse des données. Ainsi, s'il apparaît que le statut familial infléchit la

continuité professionnelle comme si les femmes étaient assignées au domestique, les générations pèsent aussi de tout leur poids dans la réalité de nos gestionnaires. Les trois profils qui seront pris en compte se subdivisent ainsi : le premier, le statut de « célibataire », exclut les gestionnaires qui, à un moment ou à un autre, ont eu une relation de couple et/ou des enfants à charge (13,5 %)¹⁵; le deuxième statut, celui de « vie de couple », comprend les gestionnaires qui ont eu une ou des relations de couple sans avoir de responsabilités maternelles (37 %); le troisième statut, celui de « mère » concerne les gestionnaires qui ont eu une ou plusieurs relations de couple ainsi que des enfants à charge (49,5 %).

Des discontinuités différenciées selon le statut familial

Si l'on fait intervenir le statut familial dans l'analyse des discontinuités (tableau 4), l'on s'aperçoit que les deux-tiers des mères (65 %) ont, soit connu une interruption complète au moins une fois, soit quitté l'activité salariée à temps complet pour prendre un travail à temps partiel. De plus, celles qui ont connu plus d'une interruption sont aussi presque toutes des mères. Il semble que les répondantes aient transformé une partie de leur interruption complète en plusieurs interruptions partielles, comme le soulignent Céline Le Bourdais et Hélène Desrosiers (1988). Il apparaît donc que le statut maternel soit associé très fréquemment aux interruptions, bien que les motifs d'interruption se confondent aussi avec une reprise des études.

En fait, il semble (tableaux 5 et 6) que la reprise des études soit souvent liée, pour les mères, à une interruption partielle ou complète de l'activité salariée, comme si les gestionnaires tentaient de « concilier » leurs charges maternelles et leurs préoccupations de formation. De plus, les deux tiers des mères qui ont interrompu au moins une fois leur activité salariée ont aussi repris des études et selon deux modalités : soit avant la naissance de leur(s) enfant(s), soit après la naissance du dernier enfant. Enfin, la naissance d'un deuxième enfant semble

Tableau 4

Répartition des interruptions d'activité durant toute la carrière selon le statut familial des répondantes*

	Célibataires %	Vie de couple %	Mères %	Toutes les femmes %
Aucune interruption	73	63	34	50
Une interruption complète.....	17	24	34	28
Une interruption à temps partiel	7	4	9	7
Plus d'une interruption (soit à temps complet, soit à temps partiel, soit les deux)	3	9	23	15
Total.....	100	100	100	100
(nombre).....	(29)	(79)	(106)	(214)

* Le statut familial correspond à des regroupements qui concernent toute la vie personnelle.

Tableau 5

**Répartition des motifs d'interruption complète durant toute la carrière*
selon le statut familial** des répondantes**

	Célibataires %	Vie de de couple %	Mères %	Total %
Études	57	68	18	35
Famille***	—	6	36	25
Études et familles***	—	7	32	23
Autres	43	19	14	17
Total	100	100	100	100
(en nombre)*	(7)	(31)	(71)	(109)

* Selon le nombre d'interruptions. Ce nombre peut être plus élevé que le nombre total de femmes qui ont eu des interruptions complètes.

** Le statut familial correspond à des regroupements qui concernent toute la vie personnelle.

*** Lorsque l'interruption se produit dans les premières années après le début de la vie de couple ou de la naissance d'un enfant.

Tableau 6

**Répartition des motifs d'interruption partielle durant toute la carrière,
selon le statut familial** des répondantes**

	Célibataires %	Vie de de couple %	Mères %	Total %
Études	100	64	2	14
Famille***	—	9	56	48
Études et famille***	—	—	21	16
Autres	—	27	21	22
Total	100	100	100	100
(en nombre)	(2)	(11)	(43)	(56)

* Selon le nombre d'interruptions. Ce nombre peut être plus élevé que le nombre total de femmes qui ont des interruptions partielles.

** Le statut familial correspond à des regroupements qui concernent toute la vie personnelle.

*** Lorsque l'interruption se produit dans les premières années après le début de la vie de couple ou de la naissance d'un enfant.

moins liée à une augmentation des interruptions, comme nous aurions pu le croire. Peut-être, est-ce dû à un « surinvestissement » dans le travail, rendu aussi possible par une pratique de l'espacement des naissances, voire par la diminution de la taille de la famille, et d'un mode de gardiennage à domicile. Si seulement 9 femmes ont elles-mêmes gardé tous leurs enfants à la maison jusqu'à l'âge de 6 ans, c'est toutefois le mode de garde à domicile qui a eu la préférence. Certaines d'entre elles ont fait appel à leur propre mère, pour venir prendre en charge au foyer les enfants de moins de 6 ans. Il faut noter aussi que la présence d'un double salaire est le lot de la plupart de ces foyers, facilitant le choix des modalités de garde privée à la maison. Attirons l'attention sur le fait que, à partir du moment où les répondantes se sont engagées dans ce type d'emploi de gestion, à quelques exceptions près, aucune d'entre elles n'a pris un congé pour rester au foyer en tant que mère de famille. Et si ceci n'est guère surprenant pour les gestionnaires qui ont aujourd'hui plus de 45 ans, étant donné qu'elles ont eu leurs enfants avant de devenir gestionnaires, la réalité change pour les femmes plus jeunes. Ainsi, de nombreuses femmes de moins de 45 ans ont eu un, et quelquefois deux enfants, depuis qu'elles sont gestionnaires.

Tout compte fait, la majorité des femmes appelées à devenir des gestionnaires ont gardé constamment contact avec le monde du travail. Ainsi pour celles qui ont connu des interruptions, ce fut souvent pour investir dans un retour aux études pour la poursuite de leur carrière. Toutefois, il ne faut pas réduire l'importance réelle du phénomène de la reprise des études à une seule tentative de « conciliation » maternelle. Les gestionnaires, les mères comme les autres, ont été nombreuses à retourner sur les bancs d'écoles, sur les bancs des universités, sans avoir interrompu leur activité salariée. Pourtant, pour plus du tiers de celles qui furent mères, il semble que ce fut là une stratégie assez clairement identifiée en vue de profiter de la reprise des études peu après la naissance d'un ou de plusieurs enfants et de la faire coïncider avec une absence complète ou partielle du travail salarié. Il semblerait que des tendances de ce type se manifestent particulièrement pour les femmes diplômées. Ainsi Claude Zaidman (1988) parle de « décloisonnement des temps sociaux » dans la mesure où la reprise de formation, par analogie, précède une reprise d'activité et tient à la dynamique particulière de la modification du rapport des femmes aux études.

Ces tentatives pour échapper à l'univers sexué du travail salarié et à la prégnance des responsabilités familiales, que ce soit par la création de filières d'études ou de calendriers différents de nuptialité ou pour la naissance des enfants, ne sauraient toutefois faire oublier les règles de la partition sexuée du travail qui inscrivent les femmes dans le domaine du domestique. Nos répondantes ont échappé en partie au sort des femmes qui les/nous contraignent à des positions professionnelles inférieures. Toutefois, si ces gestionnaires ont questionné le temps de travail maternel, vivent-elles toujours les contraintes de la double journée de travail ? Sont-elles les privilégiées du partage du travail domestique comme le laissent supposer de nombreuses études ?

Un partage des tâches et des responsabilités bien égalitaire ?

Le partage des tâches, ce terme est si galvaudé qu'il est difficile d'en préciser les contours¹⁶. Les méthodes pour l'évaluer sont nombreuses, allant des enquêtes budget-temps à l'enquête du temps de travail fourni par chacun des

conjoint. (Le Bourdais, Hamel et Bernard 1987; Vandelac et coll. 1985). Il est pourtant essentiel de prendre en considération ce thème de recherche, sous peine de déterminer, comme seule voie d'émancipation des femmes, le travail communautaire (Parsons 1955) ou encore, d'ignorer une des composantes importantes du produit national brut (Michel 1978) ou enfin, confiner le travail domestique dans le champ de la reproduction (Delphy 1978) et de ne pas reconnaître comment le travail domestique investit tout le champ de la conjugalité et de la reproduction des rapports de sexe (Vandelac et coll. 1985).

Des études antérieures ont montré que l'activité professionnelle des femmes réduisait le temps de travail domestique et que le temps qui y était consacré était fonction du nombre d'enfants et de la participation du conjoint, participation variant généralement selon les couches socio-professionnelles. Dans cette section, contrairement à la section précédente, nous étudions les modalités du partage des tâches domestiques et éducatives selon le **style de vie actuel**. Cette variable tente de prendre en compte, indépendamment de l'état civil, le nombre de personnes et leur lien de parenté (enfant, conjoint ou autre) pour toutes les personnes vivant sous le même toit que la répondante. Pour les fins de cette analyse, nous avons retenu les catégories qui correspondaient à un partage des tâches au sein des unités familiales, *i.e.* que nous avons exclu toutes les répondantes qui vivent actuellement seules ou avec des personnes qui ne sont ni leur enfant ni leur conjoint.

Les gestionnaires ont des semaines de travail chargées. Elles consacrent généralement plus de quarante heures¹⁷ à leur travail professionnel, et ce, de façon assez régulière. Elles consacrent entre 8 à 14 heures au travail domestique, et davantage pour celles qui ont des enfants. Si l'on compare ces données avec celles de l'enquête de Céline Le Bourdais et coll. (1987), il semble que nos répondantes consacrent peu de temps au travail domestique. Leur profil ressemblerait davantage à celui des hommes, du moins dans la répartition du travail salarié et du travail domestique. Pour les aider dans leurs tâches, la moitié d'entre elles ont recours à une aide domestique et, dans la majorité des cas, les conjoints participent. Quant aux enfants, ils ne contribuent que très peu au travail domestique, c'est du moins la perception des mères.

Il n'en demeure pas moins que le travail domestique est pour les femmes gestionnaires une contrainte. Certes, il y a un certain partage des tâches ou du moins, les femmes considèrent qu'il en est ainsi, mais, qu'elles soient mères ou conjointes, elles restent les principales responsables, que ce soit pour la planification ou la mise en opération de tâches plus précises¹⁸. La seule activité qui semble échapper à cette règle est l'entretien extérieur, activité réalisée plus souvent par le conjoint seulement. En général, les répondantes estiment que leurs conjoints accomplissent des tâches domestiques, soit pendant autant d'heures qu'elles, soit un peu moins (tableau 7). Toutefois, on peut observer des différences notables pour celles qui ont également des enfants sous leur responsabilité; la perception du partage des tâches se modifie dès qu'il y a présence d'enfant(s).

Les gestionnaires qui vivent actuellement avec un conjoint et un ou des enfants estiment leur partage du travail domestique moins égalitaire, car moins de la moitié d'entre elles considèrent que leur conjoint y consacre autant de temps qu'elles. Elles sont toutefois plus enthousiastes pour évaluer le temps relatif que celui-ci consacre au soin des enfants.

Tableau 7

Répartition en pourcentage des estimations des répondantes quant au partage des tâches domestiques et des soins aux enfants selon le jugement qu'elles portent sur leur conjoint et selon le temps que celui-ci consacre aux mêmes tâches

Jugement porté sur le conjoint	Partage des tâches domestiques		Partage des soins aux enfants	
	Tous les couples %	Couples sans enfant %	Couples vivant avec des enfants %	Couples vivant avec des enfants %
Conjoint « libéré »	11	14	6	4
Conjoint « égalitaire »	45	48	44	66
Conjoint « aidant »	31	24	38	21
Conjoint « absent »	13	14	12	10
Total	100	100	100	100
(nombre)	(132)	(59)	(73)	(73)

Des gestionnaires innovatrices en matière de finances domestiques ?

Quant au partage des responsabilités financières, il apparaît que nos répondantes ont fait preuve d'innovations. La division traditionnelle entre les dépenses assumées par les femmes et celles assumées par les hommes, à savoir celles concernant les éléments périssables aux femmes et celles concernant les biens et immeubles aux hommes, est remise en question par une majorité d'entre elles. Ainsi, et peut-être est-ce dû à leurs capacités financières, elles effectuent des placements et participent à la propriété familiale. Leur autonomie financière va jusqu'à assumer seules certaines dépenses alors que cette situation est plus rare dans le cas des conjoints, sauf pour les éléments relatifs à l'automobile. Cette tendance est plus forte parmi les couples vivant sans enfant à la maison, dans le mesure où entre 20 % et 40 % des femmes assument seules les dépenses relatives à l'alimentation et à l'habitation. Dans le cas des couples parentaux, les dépenses sont surtout assumées conjointement. Malgré tout, ces répondantes estiment payer davantage que leurs conjoints pour de nombreux éléments. Dans cet esprit, un peu plus du tiers considèrent qu'elles sont les seules à contribuer aux coûts de l'aide domestique, des frais de garde. Tout se passe comme si elles avaient tendance à prendre la responsabilité financière des dépenses qui représentent le paiement du remplacement du rôle traditionnel des femmes.

En guise de conclusion...

Certes, il est difficile de mettre un terme à cette discussion qui n'a pas résolu toutes les questions. Il appert que le recours à l'étude des trajectoires familiales est un outil précieux pour mettre en évidence les stratégies des femmes dans

l'univers de l'activité salariée. Concernant les femmes gestionnaires, il s'avère nécessaire de situer leur participation dans des rapports sociaux de sexe. Toutefois, il sera utile dans l'avenir de prendre davantage en considération la perspective de leur insertion dans leurs organisations. Une analyse plus fine des trajectoires familiales articulées à des trajectoires professionnelles serait une piste de recherche à poursuivre. Cependant, l'analyse présentée ici nous a permis de montrer que la conjugalité et même la maternité n'étaient pas si outrageusement interdites aux femmes, comme d'autres recherches le démontraient. L'ère des « pionnières » serait-elle révolue ?

*Caroline Andrew, Cécile Coderre,
Andrée Daviau et Ann Denis
Université d'Ottawa*

Notes

1. Entre les années 1971 et 1984, la seule catégorie occupationnelle de la population active dans laquelle il y a eu une augmentation substantielle est la catégorie de gestionnaire. Toutefois, si on peut constater une augmentation très importante de la participation des hommes dans cette profession, la situation est bien différente pour les femmes. Ainsi, on peut repérer un taux de participation des hommes de 5 % en 1971 et de 11 % en 1984. Le taux de participation des femmes est passé quant à lui, dans les mêmes années, de 3 à 8 %. Ce retard des femmes à occuper des postes de gestionnaire est d'autant plus caractérisé que leur insertion effective s'est manifestée entre 1981 et 1984 (Andrew, Coderre, Denis 1988 : 251).
2. Notons qu'il faut attendre 1967 dans la fonction publique fédérale pour que les femmes, en tant que telles, soient associées à la catégorie « cadre supérieur » (Morgan 1988 : 15). Soulignons aussi que pour les mêmes périodes, dans la fonction publique québécoise, les critères d'admissibilité à la catégorie des cadres supérieurs excluaient quasiment de fait les femmes. À ce sujet, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (CCCSF) (Morgan 1988) vient de faire paraître une analyse sur l'histoire de la place des femmes dans la fonction publique fédérale depuis 1908. Dans une directive du programme d'affectation des cadres, programme créé en 1967, « le mot 'femme' va être associé officiellement à celui de cadre supérieur »¹⁵. Carole Simard (1983) dans son ouvrage sur l'administration fédérale a aussi fait ressortir les nombreuses limites et exclusions imposées aux femmes comme groupe.
3. Cette recherche a été subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, par l'École des études supérieures et la faculté des Sciences sociales de l'Université d'Ottawa. Nous aimerions remercier les assistantes de recherche sans qui ce travail n'aurait pas été ce qu'il est et tout particulièrement : Nicole Lemire, Andrée Daviau, Béatrice Godart et Nicole Ollivier. Nous aimerions aussi souligner l'excellente collaboration de toutes les femmes que nous avons rencontrées et qui ont su partager avec nous leurs cheminements de vie, familiale, scolaire et professionnelle.
4. Martine Chaudron utilise le concept de classe de trajectoire emprunté à Bourdieu tout en la « sexualisant » (1984 : 27 note 6). D'autres termes auraient pu aussi être utilisés comme ceux de cycle de vie, calendrier, itinéraire, parcours de vie et stratégies. Plus particulièrement, l'expression cycle de vie a été rejetée puisqu'elle assume la complémentarité des rôles entre les femmes et les hommes et « accorde une place prépondérante au champ de la reproduction et aux événements matrimoniaux » (Langevin 1984 : 100). Le terme calendrier, quant à lui, est trop technique et fait aussi référence symboliquement au champ de la reproduction. Le terme

itinéraire est souvent utilisé comme synonyme de trajectoire. Enfin, le terme stratégie désigne selon les auteur(e)s le processus quasi inconscient ou qui échappe à la conscience des individus. Telles que définies par Bourdieu, les stratégies sont « des ensembles de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre » et qui sont « collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre » (1980).

5. Les indicateurs possibles sont : l'entrée dans la vie professionnelle, la formation du ou des couples, les changements professionnelles, la mobilité géographique, la venue d'un ou d'enfants.
6. Plusieurs auteur(e)s, surtout celles et ceux qui s'inscrivent dans la perspective des modèles « d'acquisition de statut » (*status attainment*) comme Boyd et coll. (1981, 1985), définissent les postes de gestionnaire, soit à partir des échelles de classification des occupations ou des professions reconnues, comme celle de Statistique Canada, ou modifiées selon d'autres modèles (Blishen et McRoberts 1976; Blishen et Carroll 1978; Boyd 1986), soit à partir du poste occupé, par exemple vice-président(e), directrice-eur (Useem et Karabel 1986). Cependant les titres des postes peuvent être trompeurs et ils peuvent recouvrir des réalités différentes (voir à ce sujet Boltanski 1982 : 274).

Il est aussi utile de définir ces postes en fonction des caractéristiques intrinsèques des postes de gestion ou d'encadrement. Ces définitions qualitatives permettront d'éviter entre autres les ambiguïtés qui pourraient provenir des comparaisons entre les titres des postes de différents organismes ou entreprises. Les caractéristiques intrinsèques des postes de gestion ou d'encadrement peuvent être établies à partir des tâches de ces postes et de leur contenu. D'une part, ces gestionnaires représentent l'appareil administratif d'une organisation. Ils, elles en sont aux commandes (Aubert 1982; Descarries-Bélanger 1980; Marshall 1984; Porter 1965; Sales et Bélanger 1985). Ces gestionnaires détiennent, d'autre part, un pouvoir administratif. Ce pouvoir pourrait se définir comme étant :

la capacité d'exercer une influence sur la conduite des autres, mais cette capacité s'exerce au moyen de l'autorité, du commandement, de la prise de décision ou d'une pression psychologique plus subtile.

Aubert 1982 : 25

Ainsi, ce pouvoir décisionnel peut s'exercer par rapport à leurs employé(e)s, à travers la structure de l'organisme ou de l'entreprise, ou par rapport à la réalisation des objectifs liés à leur mandat (Marshall 1984). Puisque la notion de pouvoir est souvent rattachée aux postes de responsabilité, ils, elles sont associé(e)s à la classe dirigeante (Descarries-Bélanger 1980; Porter 1965).

Ces caractéristiques ne doivent pas faire oublier la distinction entre décideure et gestionnaire. Sales et Bélanger définissent les gestionnaires comme étant des individus qui assurent « au sein d'une hiérarchie, la direction d'une unité organisationnelle dotée de ressources humaines, matérielles et financières dans un champ spécifique plus ou moins étendu (1985 : 53). L'on peut retrouver des gestionnaires au sein d'une grande entreprise privée, de la fonction publique fédérale et/ou provinciale. Les décideur(e)s, c'est-à-dire ceux et celles qui occupent des postes d'encadrement, « exercent, directement ou par l'entremise d'une délégation, les pouvoirs liés aux structures économiques et politiques fondamentales des sociétés contemporaines » (Sales et Bélanger 1985 : 53-54). Ainsi, ces personnes sont toutes associées à des grandes organisations (publiques ou privées) dont le fonctionnement est hiérarchisé et bureaucratisé. Comme exemple, on peut citer une vice-présidente d'une compagnie ou une sous-ministre de tel secteur gouvernemental.

Bien qu'essentielles, ces distinctions entre « gestionnaires » et « décideur(e)s » telles que définies par Sales et Bélanger (1985) ne peuvent être intégrées parfaitement dans le cadre de notre analyse. En effet, très peu de femmes occupaient des postes de décision dans notre échantillon. Nous n'avons que 53 décideuses sur 214 femmes interviewées. C'est pourquoi nous nous attarderons plutôt à l'analyse de femmes cadres, qu'elles soient gestionnaires ou décideuses.

7. Pour les entreprises privées et pour les ministères sélectionnés, nous avons demandé aux vice-président(e)s des firmes choisies et aux sous-ministres en titre de nous faire parvenir la liste de leurs gestionnaires et décideurs. À partir de ces listes, nous avons constitué notre échantillon à l'aide de tables de hasard. Nous sommes entrées en contact avec les gestionnaires sélectionnées, par lettre d'abord, puis par téléphone pour fixer le moment de l'entrevue, sauf pour quelques exceptions. Quelques administrateur(e)s ont transmis eux-mêmes ou elles-mêmes à leurs gestionnaires l'invitation de participation à notre recherche. Dans ces cas peu nombreux, le hasard a joué différemment puisque les femmes prenaient individuellement contact avec nous.
8. La sélection des gestionnaires des trois fonctions publiques est basée sur les systèmes de classification. Le système de classification des postes de la fonction publique du Québec a été l'élément de mesure puisque nous avons cherché les équivalences des postes connus sous l'appellation de « cadres supérieur(e)s » de l'échelle 5 à l'échelle 1 dans les autres fonctions publiques. Dans la fonction publique de l'Ontario, toutes les femmes sélectionnées devaient appartenir à la catégorie des cadres ayant le rang 19 ou plus. Dans la fonction publique fédérale, ce sont les femmes occupant des postes correspondant au niveau SM ou l'équivalent et plus, et ayant des fonctions surtout d'administratrices, qui ont été choisies.
9. De nombreuses études de psychosociologie montrent l'importance des choix professionnels à l'adolescence (Gutek et Larwood 1987; Baker 1985).
10. Dans un article précédent, nous avons analysé les projets de carrière à l'adolescence, leur projet de vie et leur notion de carrière. (Andrew, Coderre, Denis avec la collaboration de Lemire 1988 : 102 tableau 1).
11. Il semble essentiel de préciser et d'élargir ce que l'on entend par couple, si l'on veut rendre compte de la multiplicité des liens qui se tissent à l'époque contemporaine. L'institution matrimoniale est probablement l'institution qui est le plus au cœur des changements que connaît la famille (voir à ce sujet l'excellent essai de Renée Dandurand : *Le mariage en question* (1987). Le mariage légal n'est plus aujourd'hui la seule forme d'union, et cette idée s'implante tellement, que dans notre questionnaire, nous n'avons pas pris en compte le statut juridique des unions. De plus, on ne peut plus postuler l'indissolubilité des unions; l'accès au divorce et la croissance des ruptures d'union sont des faits démographiques incontestés. Toutefois, il faut se rappeler que le domaine de l'affectif est souvent ignoré dans les recherches sociologiques, même si, pourtant, il est au centre de ce lien « amoureux ». C'est pourquoi nous avons tenu à prendre en compte cet élément et avons demandé aux gestionnaires d'expliquer ce qu'elles considéraient comme « vie de couple ». Seule contrainte : situer cette vie de couple dans le temps, temps qu'elles définissent en terme de début, de continuité ou de fin. Les notions de temps minimum ou maximum étaient donc exclues, voire même la capacité de situer le début de la cohabitation. Afin de prendre en considération la matérialité de l'union, voire le lieu spatial de la cohabitation, nous avons pris en compte toutes les séparations géographiques au cours d'une union. Toutes les questions de la conjugalité ne sont pas résolues pour autant. Claude Martin (1985) s'interroge à savoir si la conjugalité est encore un « critère objectivable d'existence²⁸ » ?
12. Les études auprès des gestionnaires, comme celles par exemple de Sales et Bélanger (1985), Harel-Giasson (1981), Paquerot (1986) démontrent la fragilité de la vie de couple des gestionnaires. De plus, dans le cas où les études comparent les femmes aux hommes, cette fragilité est plus importante pour les femmes gestionnaires que pour les hommes de la même profession.
13. *Statistique Canada* 1985 : tableau 17, 15. Les données que nous possédons ne nous permettent pas de savoir si le fait de ne pas avoir d'enfant est un choix plus ou moins volontaire et/ou définitif. Toutefois, plusieurs possibilités d'interprétation s'offrent à nous. Les démographes considèrent que dans une population globale, il y a environ 10 % des couples qui sont infertiles. D'autre part, dans un article Micheline Gérin-Lajoie estime qu'en 1985 4,6 % de femmes auraient choisi de ne pas avoir d'enfant (1987 : 59 note 7).
14. L'enquête de la population active de Statistique Canada considère comme actives continues les femmes qui n'ont pas connu d'interruption d'emploi d'une année au moins, entre le moment de

leur premier emploi et le moment de l'enquête. Dans notre recherche, nous avons considéré comme des éléments de discontinuité, toute interruption complète ou partielle de l'activité salariée de six mois et plus, durant toute la carrière.

15. À une exception près, toutes les femmes gestionnaires qui ont eu un ou plusieurs enfants à charge ont vécu, à un moment ou l'autre, une relation de couple.
16. La notion de partage des tâches est difficile à cerner. Dans cette recherche, nous avons demandé aux conjointes d'évaluer le temps de travail domestique et le temps de travail éducatif de leur conjoint, tout en étant cependant conscientes du biais de la sous-estimation du temps de travail par les conjoint(e)s (voir à ce sujet Le Bourdais et coll. (1987) note 38 pour plus de références bibliographiques).
17. Nous ne pouvons évaluer le temps de travail avec précision puisque dans un souci de ne pas prolonger l'entretien, nous avons créé des catégories pour toutes les grilles de temps : temps de travail professionnel; temps de travail domestique; temps de travail éducatif; temps de loisir; temps consacré aux activités du conjoint. Nous avons par la suite calculé les moyennes d'heures de travail.
18. Nous avons voulu distinguer la planification des activités liées au travail domestique de la réalisation de celles-ci. C'est pourquoi, suite à une énumération de tâches : cuisine, entretien de l'extérieur, achats-emplettes, ménage et nettoyage, transport des enfants, budget, relations sociales, relations avec la parenté, aider l'enfant à faire ses devoirs, nous demandions aux femmes, qui planifiait et qui réalisait telle ou telle activité. Des combinaisons de réponses étaient possibles afin d'inclure la participation des enfants et le remplacement par un service payé. De plus, pour un ensemble d'éléments, nous les questionnions sur le partage des dépenses : épicerie, logement, aide domestique, garde et éducation des enfants, garde ponctuelle des enfants, vacances, loisirs, meubles et accessoires, œuvres d'art, investissements, voiture.

RÉFÉRENCES

- ANDREW, Caroline, Cécile CODERRE, Andrée DAVIAU et Ann DENIS
 1988 « Entre la liberté et les contraintes. Essai sur les trajectoires des gestionnaires », *Tout savoir sur les femmes cadres d'ici*, sous la direction de Francine Harel Giasson et Jeannine Robichaud. Montréal, HÉC : 13-59.
- ANDREW, Caroline, Cécile CODERRE et Ann DENIS
 1988 « Women in management, the canadian experience », *Women Management Worldwide*, sous la direction de Nancy J. Adler et Dafna N. Izraeli. N. Y. Armonk et M. E. Sharpe : 250-264.
 1988 Avec la collaboration de Béatrice Godard « Les études universitaires : un atout pour les femmes gestionnaires dans les grandes entreprises », *Gestion*, 13, 2, Mai : 68-73.
 1988 Avec la collaboration de Nicole Lemire, « De quelques notions de carrière chez les femmes gestionnaires », *Cahiers de l'ACFAS*, sous la direction de Claudine Baudoux, Montréal, ACFAS : 97-117.
- ANGRIST, S. S. et E. M. ALMQUIST
 1975 *Careers and Contingencies*. New York, Dunellen.
- AUBERT, Nicole
 1982 *Le pouvoir usurpé*. Paris, Robert Laffont.
- BAKER, Maureen
 1985 *Quand je pense à demain*. Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès

- 1984 « Du travail des femmes au partage du travail. Une approche des régulations familiales face aux évolutions du travail : le cas de la France depuis 1945 », *Sociologie du travail*, 3 : 243-255.

BATTAGLIOLA, Françoise

- 1984 « Employés et employées. Trajectoires professionnelles et familiales », *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG : 57-70.

BAUDOUX, Claudine

- 1988a « Reproduction de la division sociale des sexes dans les postes de direction du primaire et du secondaire », *Cahiers de l'ACFAS*, sous la direction de Claudine Baudoux, Montréal, ACFAS : 13-60.
1988b « Sexualisation des tâches dans les postes de direction du primaire », *Recherches féministes*, 1, 1 : 61-77.

BAUDOUX, Claudine et Claire DE LA DURANTAY

- 1988 *La femme et l'organisation*. Montréal. PUQ.

BAWIN-LEGROS, Bernadette

- 1988 « Insertion professionnelle des femmes et dynamique familiale », *Cahiers de l'ACFAS*, sous la direction de Claudine Baudoux, Montréal, ACFAS : 131-147.

BERTAUX, Daniel

- 1977 *Destins personnels et structure de classe*. Paris, PUF.

BLAXALL, Martha et Barbara REAGAN (éds)

- 1976 *Women and the Workplace*. Chicago, University of Chicago Press.

BLAU, Peter et Otis DUDLEY DUNCAN

- 1967 *The American Occupational Structure*. New York, John Wiley.

BLISHEN, Bernard R. et Hugh A. McROBERTS

- 1976 « A revised socioeconomic index for occupations in Canada », *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 12, 1 : 71-79.

BLISHEN, Bernard R. et William R. CAROLL

- 1978 « Sex differences in a socioeconomic index for occupations in Canada », *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 15,3 : 352-371.

BOLTANSKI, Luc

- 1982 *Les cadres. La formation d'un groupe social*. Paris, Les éditions de Minuit.

BOURDIEU, Pierre

- 1974 « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, XV : 3-42.
1980 *La distinction. Critique sociale du jugement*. Paris, Les éditions de Minuit.

BOYD, Monica

- 1985 « Educational and occupational attainments of native born canadian men and women », *Ascription and Achievement : Studies in Mobility and Status Attainment in Canada*, sous la direction de Boyd et coll. : 229-295.
1986 « Socio-economic indices and sexual inequality : a tale of scales », *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 23,4 : 457-480.

- BOYD, Monica, John GOYDER, Frank E. JONES, Hugh A. McROBERTS, Peter C. PINEO et John PORTER
 1981 « Status attainment in Canada : findings of the canadian mobility study », *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 18,5 : 657-673.
 1985 *Ascription and Achievement : Studies in Mobility and Status Attainment in Canada*. Ottawa, Carleton University Press.
- CHABAUD, Danielle
 1984 « Problématiques de sexes dans les recherches sur le travail et la famille », *Sociologie du travail*, 3 : 326-360.
- CHAUDRON, Martine
 1984 « Sur les trajectoires sociales des femmes et des hommes », *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG : 17-27.
 1985 « Contribution à l'analyse des itinéraires sociaux de sexe. L'histoire démographique et sociale de 14 fratries/généalogies », *Temps sociaux. Trajectoires selon le sexe*, Paris, Cahiers de l'Apré n° 2 : 63-78.
- DANDURAND, Renée
 1987 *Le mariage en question. Essai socio-historique*. Montréal, IQRC.
- DANYLEWYCZ, Marta
 1988 *Profession : religieuse. Un choix pour les Québécoises 1840-1920*. Montréal, Boréal.
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie
 1984 *Travail professionnel et travail domestique. Étude exploratoire sur le travail et ses représentations au sein de lignées féminines*. Paris, Petite collection CEFUP/ Document Travail et Emploi.
- DELPHY, Christine
 1978 « Travail ménager ou travail domestique ? », *Les femmes dans la société marchande*, sous la direction d'Andrée Michel, Paris, PUF : 39-84.
- DESCARRIES-BÉLANGER, Francine
 1980 *L'école rose ... et les cols roses. La reproduction de la division sociale des sexes*. Montréal. Éditions coopératives Albert St-Martin/CEQ.
- DEVEREUX, M. S. et Edith RECHNITZER
 1980 *Études supérieures : atout professionnel ?* Ottawa, Travail Canada. Bureau de la main-d'œuvre féminine.
- GÉRIN-LAJOIE, Micheline
 1987 « Comment le désir d'enfant vient aux femmes : un regard sur la maternité actuelle », *Couples et parents des années quatre-vingt*, sous la direction de Renée Dandurand : 47-60.
- GUTEK, Barbara et Laurie LARWOOD (éds)
 1987 *Women's Career Development*. Beverly Hills, California, Sage Publications.
- HALL, Douglas T.
 1976 *Careers in Organizations*. Santa Monica, CA, Goodyear.

HAREL-GIASSON, Francine

- 1981 *Perception et actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé*. Thèse de doctorat, Montréal, HÉC.

HAREL-GIASSON, Francine et Marie-Françoise MARCHIS-MOUREN

- 1986 « Les gestionnaires québécoises, de Marquerite Bourgeois au Bottin des femmes », *Question de culture*, 9 : 129-142.

HENNING, Margaret et Ann JARDIM

- 1977 *The Managerial Woman*. Garden City, N.Y., Anchor Press/Doubleday.

HUBER, Joan (éd.)

- 1973 *Changing Women in a Changing Society*. Chicago, University of Chicago Press.

HUPPERT-LAUFER, Jacqueline

- 1982 *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris, Flammarion.

JUTEAU, Danielle et Nicole LAURIN

- 1986 « Les communautés religieuses de femmes au Québec », *Questions de culture*, 9 : 145-157.

KEMPENEERS, Marianne

- 1987 « Questions sur les femmes et le travail : Une lecture de la crise », *Sociologie et sociétés*, XIX, 1 : 57-71.

LANGÉVIN, Annette

- 1984 « Régulation sociale du temps fertile des femmes », *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG : 97-112.
1985 « Socialisation sexuée des parcours de vie, approche comparative entre frère et sœur — questions de méthode », *Temps sociaux. Trajectoires selon le sexe*, Paris, Cahiers de l'Apré, n° 2 : 45-61.

LAUFER, Jacqueline

- 1984 « Les femmes cadres dans l'organisation », *Le sexe du travail*, Paris, PUG : 71-95.

LE BOURDAIS, Céline et Hélène DESROSIERS

- 1988 *Les femmes et l'emploi : une analyse de la discontinuité des trajectoires féminines*. Communication présentée au XII^e colloque de l'Institut canadien de recherches sur les femmes, Québec, novembre.

LE BOURDAIS, Céline, Pierre J. HAMEL et Paul BERNARD

- 1987 « Le travail et l'ouvrage. Charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois », *Sociologie et sociétés*, XIX, 1 : 37-55.

MARSHALL, Judi

- 1984 *Women Managers. Travellers in a Male World*. Chichester, U.K., John Wiley & Sons Ltd.

MARTIN, Claude

- 1985 « Chercher à aimer : petites histoires de tactiques conjugales », *Les Cahiers de la Recherche sur le Travail Social*, 8 : 73-91.

- MICHEL, Andrée
 1978 « Problématique nouvelle de la production domestique non marchande », *Les Femmes dans la société marchande*, sous la direction d'Andrée Michel, Paris, PUF : 55-84.
- MORGAN, Nicole
 1988 *Jouer à l'égalité. Les femmes et la fonction publique fédérale (1980-1987)*. Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- NICOLE, Claude
 1986 « L'amour en plus mais l'emploi en moins », *Nouvelles Questions Féministes*, 14-15 : 163-179.
- PAQUEROT, Sylvie
 1986 *Genre féminin et participation à la gestion de la société. Une étude de cas : les femmes de la haute fonction publique québécoise*. Mémoire de maîtrise, Montréal, UQAM.
- PARSONS, Talcott
 1955 *Éléments pour une sociologie de l'action*. Paris, Plon.
- PITROU, Agnès
 1983 *Trajectoires professionnelles et stratégies familiales. Le cas des employés de la sécurité sociale et des aides-soignants*. Aix-en-Provence, Cedex : CNRS.
- PORTER, John
 1965 *The Vertical Mosaic : An Analysis of Social Class and Power in Canada*. Toronto, University of Toronto Press.
- SALES, Arnaud et Noël BÉLANGER
 1985 *Décideurs et gestionnaires*. Québec, Éditeur officiel du Québec.
- SIMARD, Carolle
 1983 *L'administration contre les femmes*. Montréal, Boréal Express.
- SINGLY, François de
 1982 « Mariage, dot scolaire et position sociale », *Économie et statistique*, 142 : 7-20.
 1987 *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris, PUF.
- SOKOLOFF, Natalie
 1980 *Between Money and Love : The Dialectics of Women's Home and Market Work*. New York, Praeger.
- STATISTIQUE CANADA
 1985 *Portrait statistique des femmes au Canada*. Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada.
- SYMONS, Gladys
 1982 « La carrière ! Un vécu au féminin », *Gestion*, 7,3 : 16-21.
 1988 « Women's occupational careers in business : managers and entrepreneurs in France and in Canada », *Women in Management Worldwide*, sous la direction de Nancy J. Adler et Dafna N. Izraeli. N. Y. Armonk et M. E. Sharpe : 41-53.
- TARRAB, Gilbert et Carolle SIMARD
 1986 *Une gestion au féminin ?*. Montréal, Éditions Vermette.

USEEM, Michael et Jerome KARABEL

1986 « Paths to corporate management », *American Sociological Review*, 51, 2 : 185-200.

VANDELAC, Louise, Diane BÉLISLES, Anne GAUTHIER et Yolande PINARD

1985 *Du travail et de l'amour*. Montréal, Éditions Albert St-Martin.

VILLAC, Michel et Anne-Marie MORIN

1985 *Recensement général de la population de 1982 : mariages et familles*. Paris, Collections de l'INSEE.

ZAIDMAN, Claude

1988 « Rapports sociaux de sexe et parcours scolaires ». Paris, Cahiers de l'Apré, n° 7 : 265-274.