



National Library
of Canada

Bibliothèque nationale
du Canada

Canadian Theses Service

Service des thèses canadiennes

Ottawa, Canada
K1A 0N4

NOTICE

The quality of this microform is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us an inferior photocopy.

Reproduction in full or in part of this microform is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30, and subsequent amendments.

AVIS

La qualité de cette microforme dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de qualité inférieure.

La reproduction, même partielle, de cette microforme est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30, et ses amendements subséquents.

LA DIVERSITÉ DES MODÈLES DE CARRIÈRE DES
FEMMES GESTIONNAIRES QUÉBÉCOISES

PAR
ANDRÉE DAVIAU

THÈSE PRÉSENTÉE A L'ÉCOLE DES ÉTUDES SUPÉRIEURES
DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA EN VUE DE
L'OBTENTION DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

UNIVERSITÉ D'OTTAWA



National Library
of Canada

Bibliothèque nationale
du Canada

Canadian Theses Service Service des thèses canadiennes

Ottawa, Canada
K1A 0N4

The author has granted an irrevocable non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of his/her thesis by any means and in any form or format, making this thesis available to interested persons.

The author retains ownership of the copyright in his/her thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without his/her permission.

L'auteur a accordé une licence irrévocable et non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de sa thèse de quelque manière et sous quelque forme que ce soit pour mettre des exemplaires de cette thèse à la disposition des personnes intéressées.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège sa thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

ISBN 0-315-70520-5

Canada



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I : DÉFINITIONS ET MISE-EN-SITUATION.....	6
A. Historique du travail féminin québécois.....	7
B. Définition des termes «gestionnaires» et «décideures».....	14
C. Définition générale de «trajectoires professionnelles».....	17
1. La stratification sociale ou le modèle d'«acquisition de statut».....	18
2. La reproduction sociale (de classe et de sexe).....	22
D. Le rôle économique et le rôle socio- affectif.....	24
CHAPITRE II : L'ENCADREMENT THÉORIQUE.....	30
A. Présentation de l'encadrement théorique.....	31
1. Les concepts néo-wébériens.....	31
2. Quelques notions féministes.....	36
3. Un cadre d'analyse néo-wébérien féministe.....	42
B. Le modèle d'analyse théorique.....	48
CHAPITRE III : DONNÉES ET OPÉRATIONNALISATION DES HYPOTHESES.....	58
A. L'étude des femmes gestionnaires (Andrew, Coderre et Denis, 1985).....	58
1. L'échantillon de l'étude auprès des femmes gestionnaires.....	59
2. Les variables utilisées de l'étude des femmes gestionnaires.....	59
3. La méthodologie utilisée de l'étude des femmes gestionnaires.....	60
B. L'étude des trajectoires occupationnelles.....	61
1. L'échantillon utilisée dans le cadres de cette thèse de maîtrise.....	61
2. Les variables utilisées pour l'analyse.....	62

CHAPITRE IV : ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.....	77
A. L'analyse des résultats.....	77
1. Les données non regroupées.....	78
2. Les modèles de carrière.....	82
3. La variable contrôle : l'âge.....	84
B. Interprétation sociologique des résultats.....	106
CONCLUSION.....	112
NOTES INFRAPAGINALES.....	116
de l'Introduction.....	117
du Chapitre I.....	118
du Chapitre II.....	121
du Chapitre III.....	123
du Chapitre IV.....	127
ANNEXE.....	128
BIBLIOGRAPHIE.....	158

LISTE DES TABLEAUX

TABEAU I.....	79
Distribution des gestionnaires travaillant au Québec en 1985 selon le nombre d'interruptions de l'activité salariée, à l'ensemble de la carrière.	
TABEAU II.....	79
Distribution des gestionnaires travaillant au Québec en 1985 selon le temps (en année) pris pour les interruptions de l'activité salariée, à l'ensemble de la carrière.	
TABEAU III.....	81
Distribution des gestionnaires travaillant au Québec en 1985 selon le motif des interruptions de l'activité salariée à l'ensemble de la carrière.	
TABEAU IV.....	81
Distribution des gestionnaires travaillant au Québec en 1985 selon l'état civil.	
TABEAU V.....	81
Distribution des gestionnaires travaillant au Québec en 1985 selon le nombre d'enfants auxquelles ont donné naissance.	
TABEAU VI.....	85
Les modèles de carrière des femmes gestionnaires selon leur niveau de scolarité au moment de leur première occupation à temps complet (en nombre et en pourcentage).	
TABEAU VII.....	87
Les modèles de carrière des femmes gestionnaires selon leur décision de percevoir leur travail en tant qu'une carrière (en nombre et en pourcentage).	
TABEAU VIII.....	89
Les modèles de carrière des femmes gestionnaires selon leur projet de vie (en nombre et en pourcentage).	
TABEAU IX.....	91
Les facteurs que les femmes gestionnaires considèrent les plus importants selon les modèles de carrière des femmes gestionnaires (en nombre et en pourcentage).	

TABLEAU X.....	93
Les facteurs que les femmes gestionnaires considèrent les moins importants selon les modèles de carrière (en nombre et en pourcentage).	
TABLEAU XI.....	95
Les modèles de carrière des femmes gestionnaires selon leur âge (en nombre et en pourcentage).	
TABLEAU XII.....	97
Les modèles de carrière des femmes gestionnaires selon leur niveau de scolarité au moment du premier emploi et selon l'âge (en pourcentage).	
TABLEAU XIII.....	99
Les modèles de carrière des femmes gestionnaires selon leur décision de percevoir leur travail en tant qu'une carrière et selon l'âge (en pourcentage).	
TABLEAU XIV.....	101
Les modèles de carrière des femmes gestionnaires selon leur projet de vie et selon l'âge (en pourcentage).	
TABLEAU XV.....	103
Les facteurs qu'elles considèrent les plus importants selon les modèles de carrière des femmes gestionnaires et selon l'âge (en pourcentage).	
TABLEAU XVI.....	106
Les facteurs qu'elles considèrent les moins importants selon les modèles de carrière des femmes gestionnaires et selon l'âge (en pourcentage).	

LISTE DES DIAGRAMMES

DIAGRAMME I.....	83
Les modèles de carrière des femmes gestionnaires	
DIAGRAMME II.....	95
L'âge moyen des femmes gestionnaires selon leurs modèles de carrière	

LISTE DU SCHÉMA ET DE L'ANNEXE

SCHÉMA	68
Les caractéristiques détaillées des modèles de carrière.	
ANNEXE	128
Questionnaire utilisée pour l'étude des femmes cadres (Andrew, Coderre et Denis, 1985)	

Je dédie cette thèse à celui qui m'a encouragée, à sa propre façon, de toujours continuer... à mon père.

INTRODUCTION

Le marché du travail salarié a beaucoup changé depuis plus de trois décennies : on y retrouve de plus en plus de femmes. Au Canada par exemple, les taux de croissance de la participation de la main-d'oeuvre féminine, âgée de 15 ans et plus, sont de 39,6 % de 1941¹ à 1951, 51,8 % à la décennie suivante, 69,5 % de 1961 à 1971, et enfin, 63,8 % de 1971 à 1981 (Barry, 1980 : 7). Ces données démontrent la montée constante et régulière des femmes sur le marché du travail dont l'apogée se situe au milieu des années soixante-dix. Il est à noter que le taux de croissance de la main-d'oeuvre féminine est légèrement plus bas dans la décennie 1971-1981, ce qui pourrait laisser sous-entendre le début d'une certaine stabilisation de la croissance de cette main-d'oeuvre. Cette stabilisation reflète un changement dans le vécu des femmes canadiennes. En 1980, la majorité des femmes, peu importe leur état civil, participent à la main-d'oeuvre salariée (Armstrong et Armstrong, 1983 : 8).

Depuis le moment où les femmes accèdent à la production marchande jusqu'à ce qu'elles occupent des professions traditionnellement masculines tels les postes de gestion et d'encadrement, les chercheurs et les chercheuses se sont attardées à comparer les femmes salariées aux hommes pour voir les similitudes et les différences. Des exemples de ce genre d'études sont les analyses de trajectoires professionnelles telles qu'on les retrouve chez Felmler (1984), Boyd et al

(1981) et Allan Patterson (1977). La conclusion principale de ces études est que la mobilité occupationnelle différente des femmes s'explique par le fait qu'elles connaissent une ou des interruptions de travail à un moment donné dans leur carrière pour des raisons familiales (mariage, enfants). Nous nous proposons une analyse plus complexe parce que nous voulons examiner les trajectoires professionnelles des femmes gestionnaires à partir de l'examen des différents types de carrières avant qu'elles deviennent gestionnaires et les impacts de ces différences sur la vie des femmes.

A partir des données recueillies par l'équipe de recherche travaillant sur les femmes cadres (Andrew, Coderre et Denis, 1985²), nous voulons examiner les trajectoires occupationnelles des femmes gestionnaires et d'encadrement qui travaillent dans de grandes entreprises et organismes gouvernementaux au Québec en 1985. Nous avons sélectionné pour les fins de cette thèse, les femmes qui travaillaient dans les régions métropolitaines de Montréal, Québec et Hull afin de cerner la spécificité québécoise.

Nous voulons voir les enjeux de la conciliation entre la vie professionnelle et familiale. Nous supposons que les trajectoires professionnelles sont sexuées, marquées par les rapports sociaux de sexe. Nous supposons aussi que ces enjeux ne sont pas statiques car les femmes peuvent faire intervenir à des moments dans leur vie des modalités différentes de conciliation. Elles peuvent faire des «choix» face à leur

participation aux activités professionnelles et leur implication dans l'institution familiale. Nous supposons aussi que par le fait qu'elles ont la responsabilité ultime de la maternité et du maternage, les femmes sont exclues des postes de direction et d'encadrement. Nous nous proposons de construire un modèle néo-wébérien féministe pour analyser les différentes composantes des trajectoires professionnelles, ou plutôt les modèles de carrière des femmes, de celles qui ont accédé aux postes de gestion et des conséquences de ces trajectoires sur les attitudes des femmes face à la vie professionnelle et à la vie familiale.

Dans le premier chapitre, nous allons examiner l'historique du travail féminin québécois à partir des années trente jusqu'à aujourd'hui. Nous allons ensuite présenter quelques données sur la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes. Après avoir défini le type d'emploi «gestion», nous présenterons les définitions de mobilité sociale et occupationnelle et les études qui traitent de ces types de mobilités. Enfin, nous allons ensuite discuter du «conflit» inhérent au travail professionnel des femmes : celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes qui participent à la population active.

Le deuxième chapitre porte sur l'explicitation de notre cadre d'analyse. A partir des écrits des sociologues tels Weber (1971) et Murphy (1983, 1986a, 1986b), nous allons définir, en premier, le concept néo-wébérien «d'exclusion».

Par la suite, nous allons présenter des concepts d'appropriation privée et collective et de l'idéologie naturaliste, concepts développés par des auteures féministes. La dernière partie précisera le modèle d'analyse et les hypothèses qui permettront de transcrire sous forme de variables les concepts théoriques.

Le troisième chapitre présentera la méthodologie utilisée pour la cueillette des données et l'analyse statistique des trajectoires occupationnelles des femmes gestionnaires québécoises. La première partie décrit la source des données d'analyse et la deuxième expose les étapes méthodologiques.

De ce chapitre découlera notre analyse statistique et notre interprétation des résultats de la recherche. Ce sera le coeur du chapitre quatre. A ce moment, nous serons mieux en mesure d'expliquer l'exclusion des femmes des postes de gestion à partir de l'examen des modèles de carrière «choisis» par les femmes gestionnaires.

CHAPITRE I
DÉFINITIONS ET MISE-EN-SITUATION

La première section de ce chapitre présente un bref historique du travail salarié des Québécoises et de celles qui détiennent des postes de gestion. Cet historique permet de situer la vie professionnelle des femmes dans un univers socio-économique particulier et il permet d'introduire les concepts que nous allons préciser aux prochaines sections de ce chapitre.

Dans la deuxième section nous précisons ce que nous entendons par un poste de gestion intermédiaire et supérieure en Amérique du Nord et au Québec. Cette section de définitions permet d'illustrer les enjeux des attentes structurelles et organisationnelles des postes de gestion et d'encadrement sur le «choix» de carrière des femmes.

La troisième section définit les trajectoires professionnelles à partir de deux courants de pensée, celui de la stratification sociale (le modèle «d'acquisition de statut») et celui de la reproduction des rapports de classes et des rapports de sexe. Ces courants de pensée seront expliqués à partir des auteurs et des auteures comme Tuma (1976, 1982), McGinnis (1968), Boyd (1985, 1986), Broom et al (1980), Auzias (1986), Bawin-Legros (1982), Chaudron (1984) et Barrère-Maurisson (1984). Cette troisième section permet de comprendre la nécessité d'examiner les trajectoires professionnelles des femmes gestionnaires à partir de l'idée de trajectoires occupationnelles sexuées¹. Dans la dernière section de ce chapitre, nous examinons le «conflit» souvent

mentionné dans la littérature sociologique portant sur le travail féminin, celui des conciliations entre les vies professionnelle et privée.

A. Historique du travail féminin québécois

A partir des années quarante, plusieurs caractéristiques socio-historiques, notamment les changements survenus aux plans politique, social et économique, ont permis une augmentation de la participation des femmes au travail salarié. Dans le cadre de cet historique, nous allons brièvement esquisser les événements canadiens pertinents et plus particulièrement, les faits québécois. Notre propos ne consiste pas à faire un résumé détaillé de la conjoncture socio-historique dans lequel s'est développé le travail féminin au Québec. Nous cherchons, plutôt, à situer notre problématique dans l'évolution des conditions socio-historiques entourant le travail féminin² à partir des années quarante jusqu'aux années quatre-vingt et ainsi, introduire nos concepts utilisés dans ce chapitre et dans cette thèse.

La Deuxième guerre mondiale est un des phénomènes déclencheurs de l'augmentation de la participation des femmes dans le travail salarié (Barry 1980 : 19; Armstrong et Armstrong 1984 : 21; Collectif Clio 1982 : 369). Les emplois dans les industries de guerre (fabrication d'explosifs, d'aluminium, etc.) et dans les bureaux, laissés vacants par les hommes en service actif, devaient être comblés

afin d'assurer le bon fonctionnement de l'économie de guerre (Collectif Clio 1982 : 369). Les femmes, les célibataires en premier et par la suite les femmes mariées, ont été appelées à remplir ces postes afin d'accomplir leur devoir patriotique. Cette nouvelle main-d'oeuvre est à bon marché, le salaire féminin est considéré comme un salaire d'appoint. On justifie principalement cet état de fait par l'idée que l'emploi féminin est un emploi secondaire et surtout temporaire (dans ce cas, jusqu'à ce que le conflit mondial se termine), la première activité des femmes demeurant celle de mère de famille et de bonne épouse (David, 1986). Dès la fin de la guerre, le gouvernement du Québec et les dirigeants religieux veulent à tout prix voir rétablir l'ordre «naturel» des choses, c'est-à-dire voir le retour des femmes mariées à la maison (Collectif Clio 1982 : 384). Par exemple, les gouvernements canadiens et québécois ont utilisé divers moyens, tels l'allocation familiale¹, la formation des ménagères, les règlements voulant restreindre l'embauche des femmes à la fonction publique fédérale et la fermeture des garderies ouvertes durant la guerre (Armstrong et Armstrong 1984 : 21), pour inciter les femmes à effectuer leur premier et unique rôle social -celui de «reine du foyer».

De toute évidence, ces moyens utilisés pour voir le retour des femmes célibataires et mariées au foyer ont eu comme première fonction d'exclure les femmes du marché du travail afin que les hommes, revenus de la guerre, puissent retrouver

leur emploi. Effectivement, au Canada, le taux de la participation de la main-d'oeuvre féminine est passé de 33,2 % en 1945 à 25,3 % en 1946 (Armstrong et Armstrong 1984 : 21). Cette diminution du taux de la participation active féminine indique que les pressions gouvernementales ont réussi à exclure une partie de la population active féminine soit les femmes mariées (Armstrong et Armstrong 1984).

Par ailleurs, d'autres caractéristiques socio-historiques du marché économique ont permis l'augmentation des femmes sur le marché du travail : la réduction de la semaine et de la journée de travail (quarante heures par semaine) acquise dans plusieurs industries vers le milieu des années cinquante, l'évolution technologique des appareils ménagers, des repas préparés et des vêtements d'entretien facile (Barry 1980 : 19, 30). Cependant, l'autorité politique québécoise et les autorités religieuses de l'époque continuent d'imposer des contraintes morales et sociales aux femmes, surtout à celles qui sont mariées. Il est toujours question d'inciter les femmes au retour au foyer afin qu'elles puissent accomplir pleinement leur premier, voire unique, rôle social. Ce rôle est assigné par la «nature», sous-entendu la volonté divine de Dieu (Barry 1980 : 44). D'ailleurs ce n'est qu'au moment de la «révolution tranquille» dans les années soixante, moment de remise en question tant sur les plans de l'éducation, de la religion, de la famille que sur le plan du travail salarié des femmes, qu'il semble y avoir disparition des obstacles moraux

et sociaux touchant la question de la participation active des femmes. Cette «disparition» des obstacles indique que la société québécoise accepte ce deuxième rôle des femmes, celui de travailleuses salariées. Cependant, cette acceptation n'est que conditionnelle parce que l'occupation des femmes doit se rattacher, d'une façon ou d'une autre au rôle traditionnel de la mère de famille (Barry 1980 : 56).

Ainsi, les femmes voulant participer à la production marchande doivent choisir une occupation ou une profession convenant à leur sexe. Ces occupations dites féminines sont reliées à la «nature» des femmes telles que des emplois dans des institutions éducationnelles (les institutrices des niveaux primaires, les éducatrices dans les garderies), les institutions de santé (les infirmières), et toutes autres institutions de services, notamment le domaine de la vente et enfin, des emplois de bureaux (le secrétariat). La production marchande est agencée de façon à ce que les femmes soient cantonnées dans ces occupations dites féminines. L'éducation offerte aux femmes dans les institutions scolaires influence de beaucoup l'orientation professionnelle choisie par ces femmes. La formation offerte par les institutions scolaires reflète la structure organisationnelle de la société et ainsi, transmet les valeurs du monde du travail (justification de la division sexuelle du travail), et des rapports sociaux de sexe. Si les femmes sont encouragées dès le début de leur formation à participer à la production marchande comme

deuxième travail, voire temporaire, leur premier travail doit être celui entrepris dans la famille. Cette idée de l'emploi féminin en tant que deuxième travail traverse toutes les catégories d'emploi. Elle justifie et maintient les femmes dans des postes moins bien rémunérés, souvent sans issue et subalternes (David, 1986). Dans les postes de gestion, les femmes y sont souvent exclues. Au Québec, en 1971, 15% des gestionnaires sont des femmes⁴. Plus on monte dans l'échelle organisationnelle, moins on y retrouve de femmes. Toujours en 1971, on ne retrouve que 5% des postes de haute direction détenus par des femmes⁵.

Un exemple spécifique de l'exclusion des femmes des postes de gestion et de direction se retrouve dans la fonction publique fédérale. Ce n'est qu'à partir de 1967 que le mot «femme» va être directement associé à un poste de haute direction (Morgan, 1988 : 15). Cet événement démontre un début d'«acceptation» de la participation des femmes dans ces postes de responsabilité.

Suite au rapport de la Commission royale sur la situation du statut de la femme canadienne, appelée la Commission Bird, déposé en 1970 et qui contient certaines recommandations voulant assurer des chances égales aux femmes dans tous les domaines d'emploi (Morgan, 1988 : 21), certaines démarches sont entreprises par le gouvernement fédéral pour assurer un début d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Ces programmes comprennent des projets de formation (parfois

ayant trait aux postes de supervision, de gestion), d'installation de garderies et des programmes d'égalité de chances. Et, enfin, les programmes d'action positive des années quatre-vingt et tout récemment les programmes d'équité en matière d'emploi permettent l'accès des femmes aux postes autrefois presque exclusivement masculins et visent à assurer une représentation équitable des femmes dans «tous» les secteurs d'emploi. Nous pensons ici aux postes de gestion ou d'autres positions clés dans la fonction publique québécoise et la fonction publique fédérale. En effet, ces programmes spéciaux ont permis, soit de façon directe ou indirecte, aux femmes d'accéder aux postes de gestion et d'encadrement. La catégorie d'emploi qui a connu le plus haut taux de croissance durant la période 1971 à 1984 est celle des postes de gestion. En 1984, le taux de participation des femmes augmente à 42 % par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre canadienne et parmi les gestionnaires, 32 % sont femmes (Labour Canada, Women's Bureau, 1986: tableau 1-9). Ces pourcentages démontrent que l'augmentation des femmes gestionnaires est plus élevée que celles de l'ensemble des travailleuses dans la population active canadienne. Malgré qu'il y ait plus de femmes qu'auparavant dans des postes de direction et d'encadrement, elles sont nettement sous représentées. Par exemple, l'étude québécoise sur les Décideurs et gestionnaires analysant les secteurs privé et public, étude effectuée par les sociologues Sales et Bélanger (1985), démontre que, de

l'échantillon de 1,010 répondants et répondantes occupant des postes de direction et d'encadrement, seulement 7,6% étaient des femmes. Ainsi, en dépit du fait que ces taux sont pondérés, ils indiquent que le monde cadre ou gestionnaire québécois est sans aucun doute un univers d'hommes car ce sont eux qui ont le monopole des postes de pouvoir dans l'hiérarchie organisationnelle de l'entreprise et de l'organisme (Sales et Bélanger, 1985: 142). Un autre exemple pour appuyer cette affirmation est qu'au niveau des postes de gestion et d'encadrement, plus on monte dans l'hiérarchie organisationnelle, moins on y retrouve de femmes: en 1981 au Québec, il n'y avait que 9% des décideurs et des décideuses, 20% des cadres intermédiaires et 23% de l'ensemble des gestionnaires sont femmes (Statistique Canada, 1983: tableau 1⁶ in Andrew, Coderre, Daviau et Denis, 1989).

Ainsi ces faits socio-historiques, brièvement exposés, ont permis de comprendre les processus à l'origine de l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail et la reconnaissance sociale de celles-ci comme partie prenante de la production marchande québécoise. Alors, à partir des années soixante, les femmes deviennent aux yeux de l'employeur une main-d'oeuvre potentielle, stable, accessible et bon marché.

Suite à ce bref historique, il ressort deux types de changements dans la structure de la population active québécoise. D'une part, les femmes de tout état civil⁷

peuvent avoir accès au marché du travail sans trop de représailles de la part des dirigeants religieux⁹, politiques et des travailleurs. D'autre part, il y a eu évolution des caractéristiques du travail féminin parce que l'on peut retrouver à partir des années soixante-dix des femmes gestionnaires. Nous savons, cependant, que même s'il y a une présence des femmes dans des postes de gestion, elles sont souvent sous-représentées. On les retrouve aussi travaillant dans des occupations ou des industries associées au rôle et aux tâches traditionnellement féminins, comme par exemple les occupations de ressources humaines, d'éducation et de soins médicaux. (Descarries-Bélanger, 1980). Et même dans la hiérarchisation des cadres, on retrouve les femmes dans des postes de gestion inférieure et intermédiaire plutôt que supérieure. De ces deux particularités de l'évolution du travail féminin québécois, nous pouvons en déduire qu'il y a une ségrégation à l'intérieur même de la division sexuelle du travail, et par extension l'exclusion des femmes de certaines occupations, notamment des postes de direction et d'encadrement.

B. Définition des termes «gestionnaires» et «décideures»⁹

Avant même de procéder à la définition de «trajectoires professionnelles», nous devons préciser ce que nous entendons par «gestionnaire» et «décideure». Plusieurs auteurs et auteures, surtout ceux et celles qui s'inscrivent dans la

perspective des modèles d'«acquisition de statut» (*status attainment*), tels que Blishen et McRoberts (1976), Blishen et Carroll (1978), Boyd (1985), Boyd et al (1981), caractérisent le terme «gestionnaire» soit à partir des catégories de classification des professions reconnues comme celle de Statistique Canada ou des regroupements sous forme d'échelle tels celles de Blishen¹⁰. Il est aussi utile de définir ces postes en fonction des caractéristiques intrinsèques des postes de gestion ou d'encadrement. Ces définitions qualitatives permettent d'éviter entre autres les ambiguïtés qui pourraient provenir des comparaisons entre les titres des postes de différents organismes ou entreprises. Ces caractéristiques intrinsèques des postes de gestion ou d'encadrement peuvent être établies à partir des tâches et des fonctions de ces postes. D'une part, les gestionnaires représentent l'appareil administratif d'une organisation. Ils et elles en sont au commande (Sales et Bélanger, 1985; Marshall, 1984; Aubert, 1982, Descarries-Bélanger, 1980; Porter, 1965). Les 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 décisionnel¹¹ peut s'exercer par rapport aux membres de leur personnel, 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 «responsabilités» (Aubert, 1982), on les associe souvent à la classe dirigeante (Descarries-Bélanger 1980; Porter, 1965).

Ces caractéristiques intrinsèques des postes de gestion et d'encadrement ne doivent pas faire oublier la distinction entre «décideur et décideure» et «gestionnaire». Sales et Bélanger (1985) définissent les gestionnaires comme étant des individus qui assument «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.» (Sales et Bélanger, 1985 : 53). L'on peut retrouver des gestionnaires au sein d'une grande entreprise privée, ou au sein des fonctions publiques fédérale et provinciale. Les décideurs et décideures, 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 de grandes organisations dont le fonctionnement est hiérarchisé et bureaucratisé. Un exemple de décideur et décideure est un vice-président, une vice-présidente d'une compagnie, ou un ou

une sous-ministre d'un secteur gouvernemental.

Cette distinction, bien qu'essentielle entre les «gestionnaires» et «décideurs, décideures» tel que défini par Sales et Bélanger (1985), ne peut dans le cadre de notre analyse être intégrée parfaitement. En effet, il est à noter que très peu de femmes occupent des postes de décideur¹². C'est pourquoi nous nous attarderons plutôt à l'analyse des femmes cadres qu'elles soient gestionnaires ou décideures.

C. Définition générale de «trajectoires professionnelles»¹³

Dans la littérature sociologique, «trajectoire», «cheminement», «mobilité» sont des termes qui sont utilisés comme synonymes sans pourtant l'être. Ils sont supposés qualifier un mouvement d'une occupation à une autre ou encore d'une classe sociale à une autre, à partir de l'analyse du passé de l'individu (famille d'origine), le niveau de scolarité et les changements occupationnels.

Ces termes prennent des connotations différentes lorsqu'ils sont définis pour caractériser ces mouvements. En effet, il semble y avoir deux courants distincts de pensée : le courant de la stratification sociale c'est-à-dire le modèle d'acquisition de statut, et celui de la reproduction sociale c'est-à-dire de la reproduction des rapports de classes et des rapports de sexes. Cette section du chapitre porte donc sur l'examen des définitions des trajectoires sociales et professionnelles à l'intérieur de ces deux courants.

1. La stratification sociale ou le modèle d'«acquisition de statut»

Avant de procéder à la présentation comme telle, nous devons définir le terme «mobilité occupationnelle». Il est le principal indicateur de la mobilité sociale¹⁴ car pour une personne salariée, l'indice le plus évident pour montrer le statut, le prestige, la classe sociale est le travail rémunéré. La mobilité occupationnelle fait référence généralement à deux types de changements : le changement d'une occupation à une autre et le changement du premier emploi à l'emploi actuel. Ils peuvent se faire de façon verticale ou horizontale et ils sont analysés selon une échelle de statut¹⁵.

Cette mobilité occupationnelle peut être mesurée à partir d'une échelle de statut qui sert à hiérarchiser les professions ou les occupations. Cette échelle permet d'examiner la variation du niveau de statut en fonction des unités numériques attribuées aux différentes occupations. Les indicateurs pour construire ces échelles sont le revenu moyen et la scolarité d'un groupe d'individus d'une telle catégorie occupationnelle. Ces indicateurs peuvent avoir un effet direct sur la valeur numérique du statut socio-économique attribuée à telle occupation et par conséquent, influencent la mobilité sociale. Par exemple, Boyd (1986) a créé une telle échelle à partir des caractéristiques de revenu et de scolarité pour tous les membres de la population active.

Cette échelle est dite «neutre» car elle ne biaise pas les valeurs numériques du statut comparativement aux échelles du statut socio-économique de Blishen et McRoberts (1976) et Blishen et Carroll (1978), qui sont basées sur la population active masculine et sur la population active féminine¹⁶, respectivement.

La mobilité sociale, quant à elle, est caractérisée par le déplacement d'un ou des individus, dans un espace temporel, d'une couche sociale à une autre, selon une échelle sociale hiérarchisée¹⁷. Cette mobilité est un processus «d'acquisition de statut» qui se mesure par les acquis de l'individu selon son capital culturel (les caractéristiques de la famille d'origine), son niveau de scolarité et les caractéristiques de son emploi, notamment le revenu (Boyd et al, 1981; Broom et al, 1980). Ces trois indicateurs et leur interaction permettent de déterminer s'il y a eu ou non mobilité sociale. En effet, les caractéristiques de l'occupation, notamment le revenu, représentent les récompenses associées à telle position sociale.

Lors de l'analyse de la mobilité sociale, il faut examiner le point d'origine¹⁸ et la destination¹⁹ (Hout, 1983). Les mouvements peuvent se faire de manière ascendante, descendante ou latérale.

On peut, selon le choix du point d'origine, étudier le changement de statut, de classe sociale entre les générations, c'est la «mobilité intergénérationnelle». A l'intérieur d'une même génération, on peut examiner la transition du niveau de statut au moment de la première occupation jusqu'à l'emploi actuel. C'est la «mobilité intragénérationnelle» (Hout, 1983).

Le modèle de l'acquisition d'un statut consiste à analyser les trajectoires occupationnelles en terme de «processus d'acquisition» d'un statut qui deviennent des indices de la mobilité sociale. Ces processus acquisitionnels, éducationnels ou occupationnels, sont des éléments fondamentaux à l'analyse de la stratification sociale (Boyd et al, 1981). Ainsi, le modèle d'acquisition de statut considère la relation occupationnelle père-fils comme étant conditionnée par une série de processus interreliés²⁰ (Boyd et al, 1981).

Ajoutons que ce modèle semble avoir quelques lacunes face à l'étude des trajectoires sociale et occupationnelle. D'une part, il ne tient pas compte des conditions socio-historiques pouvant modifier les caractéristiques du marché du travail. A l'instar de la critique de Blakely et Harvey (1988)²¹, nous doutons de la validité de l'échelle de statut créée à partir des critères d'éducation et de salaire d'une année spécifique (en 1989, par exemple) car les caractéristiques du marché du

travail ne sont ni immuables, ni statiques.

[T]ime-specific elements of the labour market at first job could be a significant contextual factor forming part of the complex of institutional and relational features with which individuals interact.
(Blakely et Harvey, 1988 : 25).

D'autre part, l'étude des processus d'acquisitions de statut, en ne prenant en considération que la relation père-fils²², semble nier l'existence d'une bonne partie de la main-d'oeuvre salariée, celle des femmes. Simultanément ce modèle ne tient pas compte de la division sexuelle du travail et des rapports sociaux de classe et de sexe. Selon ce modèle, les femmes n'ont d'autre statut que celui d'associées : par le mariage (Bawin-Legros, 1982; Chaudron, 1984).

Le modèle d'acquisition de statut, tel que présenté dans cette section, semble considérer les trajectoires occupationnelles uniquement en terme de passage d'un statut «X» à un statut «Y». Il ne semble pas examiner les processus de changements entre ces moments. Nous considérons ce modèle comme n'étant pas utile à notre analyse des trajectoires parce que nous voulons examiner comment ont eu lieu les cheminements de carrières des femmes gestionnaires. Le courant de la reproduction sociale (de classe et de sexe) nous permettra davantage de considérer ces cheminements.

2. La reproduction sociale (de classe et de sexe)

Dans la société occidentale, la structure des rapports sociaux est caractérisée par une hiérarchisation selon les classes et selon les sexes. Les classes sociales se distinguent par ceux qui maîtrisent, contrôlent et possèdent les moyens de production et ceux qui ne les possèdent pas. De plus, ces rapports sociaux se retrouvent dans une société où il existe une division sexuelle du travail. Cette dernière définit les places et les rôles que doivent jouer les acteurs et les actrices sociaux. La place des hommes est au travail professionnel (rémunéré) dans le système productif : ce sont eux qui, en priorité, possèdent les moyens de production. Et les femmes sont définies par le travail domestique dans les structures familiales : ce sont elles qui possèdent les moyens de reproduction (Chaudron, 1984).

L'«assignation prioritaire au domestique pour les femmes» (Chaudron, 1984 : 20) et à la production marchande pour les hommes implique une hiérarchisation. Ces derniers sont au haut de l'échelle et les femmes, au bas (Hartmann, 1978). Par conséquent, cette hiérarchisation est intégrée dans le discours idéologique des dominants masculins qui sert à expliquer et à justifier la place inférieure des femmes dans le système économique. Cette place est indiquée par le salaire inférieur des femmes comparativement aux hommes qui occupent le même poste et par les postes cul-de-sac et

traditionnellement féminins (les ghettos d'emploi des femmes) (Hartmann, 1978; Auzias, 1986; Laufer, 1984).

En dépit du fait que les femmes sont intégrées au marché du travail, elles sont souvent dans des occupations spécifiquement féminines (Chaudron, 1984; Laufer, 1984; Barrère-Maurisson, 1984) qui sont souvent considérées «subalterne[s], déqualifié[es], marginalisé[es]» (Auzias, 1986 : 94). Alors, les femmes sont exclues des rapports de production dominants et des structures d'autorité des diverses organisations (Laufer, 1984). Ces organisations ont, d'ailleurs toujours été masculines d'où la division sexuelle du travail. Dans cette optique, les trajectoires sociale et occupationnelle sont différentes selon les sexes et selon les classes sociales. Voyons leurs caractéristiques.

Les trajectoires sociales sont un ensemble de trajets possibles et probables à un moment donné, pour les hommes et les femmes d'une même génération, à partir de leur classe sociale d'origine jusqu'à leur classe sociale d'arrivée. Ces parcours procèdent par différentes étapes, c'est-à-dire par les structures institutionnelles de reproduction et de production sociales (par exemple, la famille, l'école et le travail). De plus, ces trajectoires sont sexuées c'est-à-dire différentes selon les sexes et ces trajectoires sexuées sont transversales à toutes les classes sociales (Chaudron, 1984). Expliquons ces affirmations.

D. Le rôle économique et le rôle socio-affectif

Au cours de leur vie professionnelle, les hommes ont une activité salariée. Leurs interruptions de travail sont liées presque'entièrement aux conditions même du marché du travail, par exemple, le chômage, un accident de travail ou les grèves. En plus des interruptions de travail liées aux conditions économiques, les femmes connaissent également des interruptions liées à des motifs d'ordre familial dont l'exemple typique est celui de la maternité. Les trajectoires professionnelles de ces dernières sont donc marquées par des interruptions de carrière plus fréquentes comparativement aux hommes (Chaudron, 1984; Nicole, 1986).

Non seulement la famille et plus particulièrement la maternité est une explication pour ces interruptions fréquentes mais aussi responsable de l'idéologie selon laquelle le travail des femmes dans la production marchande est un «deuxième travail». Dans le discours dominant, il est considéré comme étant «d'usage et non de nécessité» (Auzias, 1986). Comme nous l'avons présenté à la première section de ce chapitre, le premier travail des femmes est celui de mère de famille et de bonne épouse. Ce rôle non adapté au marché du travail, «handicape professionnellement» les femmes (Nicole, 1986). Elles doivent alors à un moment ou à un autre, faire un «choix» entre poursuivre une activité professionnelle ou investir dans une vie familiale.

La diversité de ces trajectoires vécues par les femmes varie selon les classes sociales²³. Par exemple, les résultats de l'analyse des liens entre l'ascension sociale et les caractéristiques démographiques de l'étude française de Veron (1986) démontrent que pour les femmes ayant connu une forte ascension sociale par l'entremise de leur travail salarié, elles étaient plus portées à rester célibataire que les femmes ayant connu très peu d'ascension sociale. Un autre exemple de cette démarche est l'étude française de Nicole (1986) à propos des trajectoires familiales et professionnelles des femmes de toutes les classes sociales. Elle démontre que, plus on monte dans les échelles organisationnelles d'une entreprise ou d'un organisme quelconque, plus les femmes salariées, particulièrement les gestionnaires, doivent faire le «choix» entre un rôle maternel et de maternage et un rôle plus économique (travailler «comme un homme»). Ce «choix» semble se faire :

entre un travail et un rôle de type masculin (impliquant carrière, prise de risque, disponibilité, travail en dehors des horaires) et un rôle professionnel s'équilibrant avec un rôle familial.
(Laufer, 1985; in Nicole, 1986 : 171)

Ce rôle de «type masculin» est souvent une des caractéristiques attribuées à un poste de gestion. Les femmes qui désirent entreprendre des tâches et des fonctions de gestionnaires doivent concilier leur «choix» entre leur «identité féminine», soit se marier et avoir des enfants, et

adopter un rôle de «type masculin», soit avoir des trajectoires professionnelles de «réussite» (Devreux, 1986). Ces «choix» indiquent que les trajectoires professionnelles sont en effet sexuées car les hommes n'ont pas à se préoccuper des questions reliées au maternage : les trajectoires professionnelles sont conçues pour accommoder le rôle du «type masculin».

Le courant de pensée de la reproduction sociale de classe et de sexe définit les trajectoires professionnelles à partir des notions de mobilité sociale (changement de statut «X» à un statut «Y») tout en considérant les différentes étapes entre ces deux statuts. Il permet aussi d'examiner les trajectoires professionnelles des femmes gestionnaires dans une perspective d'analyse de changement de classe sociale différente selon les sexes. Dans notre analyse, nous n'allons qu'examiner les trajectoires professionnelles des femmes. Nous n'allons donc pas éliminer l'effet important des caractéristiques sociales dites «féminines» c'est-à-dire le poids du rôle de maternage sur le «choix» d'une trajectoire professionnelle.

Ce premier chapitre a servi à donner un premier portrait historique des femmes gestionnaires. Ce portrait permet de constater que les femmes ont été systématiquement discriminées dans le marché du travail salarié. Une fois leur place sur

le marché du travail plus au moins acceptée (mais seulement si elle adoptent un travail similaire au rôle de mère de famille et de bonne épouse), elles ont été exclues des postes de pouvoir et de prestige. Elles ne pouvaient pas accéder aux postes de gestion et d'encadrement, en nombre, jusqu'au moment de la mise en place des mesures spéciales comme l'accès à l'égalité et les programmes de formation.

Nous avons ensuite examiné la définition des termes «gestionnaires» et «décideure», ainsi que celle de «trajectoire professionnelle» et enfin, nous avons proposé une analyse prenant en considération les conciliations que doivent faire les femmes entre leur vie privée et leur vie publique. Lors de l'examen des définitions des trajectoires sociale et professionnelle, nous avons discuté des trajectoires à partir de différents courants théoriques : celui de la stratification sociale ou du modèle d'acquisition de statut et celui de la reproduction sociale de classes et de sexes. Nous avons conclu que le premier courant ne tient pas compte des conditions socio-historiques qui peuvent changer les caractéristiques du marché du travail.

En ce qui concerne le courant de la reproduction sociale des classes et des sexes, nous avons vu qu'il y a division sexuelle du travail qui désigne la place des hommes au travail productif et la place des femmes au travail domestique. Cette assignation des rôles sociaux selon les sexes sous-entend une

hiérarchisation dans laquelle les femmes se retrouvent au bas de l'échelle. Cette hiérarchisation justifie et assure, selon le discours idéologique masculin, la place sociale inférieure des femmes et par conséquent, un salaire inférieur à celui des hommes.

Dans une autre section, nous avons examiné, à partir des écrits féministes l'existence de trajectoires professionnelles sexuées et cela pour toutes les classes sociales. Nous avons soulevé la question évoquée dans la littérature à propos du travail féminin c'est-à-dire celui de la conciliation entre la vie professionnelle et privée des femmes. Nous avons constaté que plus les femmes occupent des postes élevés dans la hiérarchie organisationnelle d'une entreprise quelconque, plus elles doivent faire un «choix» entre abandonner leur carrière d'homme où le rôle socio-affectif n'a presque pas de place ou abandonner leurs trajectoires familiales, ou enfin, essayer de combiner les trajectoires professionnelles et les trajectoires familiales.

CHAPITRE II
L'ENCADREMENT THÉORIQUE

L'importance de toute analyse sociologique consiste en l'explication d'un phénomène social pour que l'on puisse comprendre ce qui l'entoure. L'explication se fait non seulement à partir des observations et des compilations statistiques mais aussi à partir de notre interprétation de ces dernières. Cette interprétation provient aussi d'un paradigme sociologique. Ce deuxième chapitre présente un cadre d'analyse théorique néo-wébérien féministe pouvant mettre en lumière les trajectoires occupationnelles des femmes gestionnaires au Québec. Il comporte deux parties. La première présente des notions théoriques pouvant définir et saisir le concept néo-wébérien d'«exclusion» et les concepts féministes d'«appropriation privée et collective» et d'«idéologie naturaliste». A partir de Weber (1971) et de ceux qui l'ont interprété, la première section présente les notions de «groupement», de «groupes statutaires» (dominant et dominé), de «monopolisation», d'«exclusion» et d'«usurpation». La deuxième section analyse les concepts féministes portant sur l'«appropriation privée et collective», sur le «rapport de sexage» et sur le discours «naturaliste». Nous pensons pouvoir, à la troisième section, intégrer ces deux courants théoriques afin d'arriver à un encadrement théorique le plus approprié à l'étude des trajectoires professionnelles des femmes gestionnaires. Nous préciserons le modèle d'analyse ainsi que les hypothèses dans la dernière partie de ce chapitre.

A. Présentation de l'encadrement théorique

Nous pensons qu'un seul cadre d'analyse est insuffisant pour étudier les trajectoires professionnelles des femmes gestionnaires. A notre connaissance, il ne semble pas avoir un cadre théorique pouvant saisir la complexité du vécu des femmes salariées. Cette complexité provient des «choix» individuels et des enjeux du rôle socio-économique des femmes salariées et leur rôle socio-affectif de mère de famille et d'épouse. Les «choix» et les modalités de conciliations entre ces rôles ont des effets sur la trajectoire professionnelle. Par exemple, si une femme «choisit», lors de sa carrière, de consacrer plus de temps au rôle de mère de famille et d'épouse, elle devra «sacrifier» sa vie professionnelle¹. En plus de l'enjeu de ces «choix», il se pose aussi une question d'ordre structurel, voire organisationnel. Ainsi, la combinaison du concept de fermeture et des notions d'appropriation privée et collective, des rapports de sexage et d'idéologie naturaliste nous permettrons tout d'abord de saisir pourquoi les femmes gestionnaires semblent exclues des postes d'encadrement et ensuite d'examiner le vécu complexe et diversifié de ces femmes.

1. Les concepts néo-wébériens

Lorsque Weber (1978) présente le concept de «fermeture», il examine les relations sociales en terme de processus d'interaction entre les membres qui se trouvent à l'intérieur

d'un groupe spécifique et celles et ceux qualifiés d'«étrangers»². Ses successeurs ont interprété ce concept et l'ont modifié. Parkin (1979), par exemple, définit la fermeture sociale comme étant un processus de mobilisation de pouvoir qui défend ou qui augmente la part des ressources et des richesses d'un groupe particulier. Il y a deux types de «fermeture» : l'«exclusion» et l'«usurpation». Nous allons examiner ces concepts avec plus de détails dans cette section tout en nous basant sur les écrits de Weber (1971) et d'interprètes de Weber : Freund (1983) et Murphy (1983, 1986a, 1986b).

La relation sociale la plus typique est celle présentée sous la forme de groupement (Freund, 1983; Weber, 1971). Ce dernier est caractérisé par la fermeture³. Cette fermeture est un ensemble de «règlements qui soumettent l'adhésion de tiers à un certain nombre de conditions plus ou moins restrictives» (Freund, 1983 : 112). Le «groupement» est aussi caractérisé par un appareil administratif ou une direction qui assure la fermeture. Alors, il existe une autorité au sein de tout groupement, munie de pouvoirs plus ou moins définis (Freund, 1983). Parmi ses fonctions, l'appareil administratif du groupement détermine les limites internes et externes de ce dit groupement. Il cherche à ce que ces limites soient respectées par l'utilisation de la fermeture. Les règlements intérieurs du groupement peuvent être mis en application par un libre et commun accord des membres ou être

concedés⁴ par une «autorité représentative» (Freund, 1983 : 113). Alors, le pouvoir à l'intérieur de tout groupement assure le contrôle et la cohésion interne du groupe. Ce pouvoir exerce aussi, un contrôle externe⁵ pour assurer et maintenir la cohésion du groupe et l'exclusion des tiers personnes qui veulent faire partie du groupement en question⁶.

La notion néo-webérienne de «groupement» peut être étendue à d'autres organisations sociales. Dans cet esprit, on pourrait croire qu'il y a plusieurs types de groupements tels les groupements familiaux, économiques, socio-culturels et récréatifs. Ils ont des caractéristiques spécifiques et des fonctions distinctives faisant en sorte qu'un groupement familial n'est pas identique à un groupement récréatif, par exemple. De plus, ils peuvent être placés sur un continuum bureaucratique (Collins, 1986). Un groupement, organisé de façon bureaucratique, fonctionne en suivant des règles de jeu strictes et formelles, en ayant une seule façon de procéder et des places calculées en avance pour les acteurs sociaux qui participent à cette structure. Pour accéder à ce type de groupement, il faut détenir une formation reconnue par ce groupement comme étant légitime, par exemple un diplôme des études universitaires. Les membres doivent démontrer un dévouement à cette vocation particulière tout en ne laissant pas transpirer les sentiments (Weber, 1978 : 975). Un groupement non bureaucratique se définit plutôt dans une organisation centrée sur les réseaux informels et personnels

(Collins, 1986 : 34). La particularité commune des groupements est qu'ils détiennent tous un appareil administratif qui cherche à définir les limites externes et internes des groupements.

Le groupement économique, par exemple, a une propriété ou une caractéristique particulière qui le distingue des autres groupements. Cette propriété a pour première conséquence de contraindre le groupement économique à se constituer en monopole pour assurer et maintenir les ressources et les récompenses à l'intérieur du groupement, voire pour les membres du groupement en question. Ce monopole est ainsi inhérent à la structure économique telle qu'on la connaît aujourd'hui.

Il y a un monopole dès que le groupement économique impose une «fermeture». Une fermeture est un processus de domination où un groupe statutaire⁷ monopolise les chances de son activité en fermant l'accès à ceux qui restent à l'extérieur (Freund, 1983 : 135). Ceux de l'extérieur du groupement sont définis comme étant inférieurs et inéligibles à cette compétition d'une part, par la «monopolisation matérielle»⁸ (Murphy, 1986a : 23) et d'autre part, par des caractéristiques visibles telles que la race, la langue, le sexe, l'origine sociale et l'éducation. La fermeture peut être pratiquée pour plusieurs raisons, par exemple : protéger la cohésion d'un groupement contre la compétition externe; offrir plus de chances à la compétition interne entre les

membres du groupement tout en éliminant la compétition externe (Freund, 1983).

Une telle «propriété», en combinaison avec la compétition des richesses et des ressources au sein d'un groupement économique et entre les groupements économiques, cause inévitablement des inégalités dans la distribution des ressources. Cette distribution inégale exclue non seulement ceux et celles qui n'ont que peu de richesses matérielles mais exclue aussi ceux de l'intérieur d'un groupement de cette compétition aux ressources. Ce sont les propriétaires et l'appareil administratif qui ont le monopole des objets de valeur; ils se les approprient (Murphy, 1986a : 23).

Un autre concept qui semble important est celui de l'«usurpation». La fermeture sociale, plus particulièrement l'exclusion⁹, peut être non seulement utilisée pour monopoliser les ressources et les récompenses d'un groupement, mais aussi pour les usurper. L'usurpation est un processus de quête de pouvoir, dans la recherche des statuts les plus élevés. C'est un processus par lequel un groupe statutaire, se trouvant à l'extérieur d'un groupe dominant, veut accéder aux ressources et aux récompenses associées à ce dernier (Murphy, 1986a : 23-24). Ce groupe statutaire dominé cherche ainsi à briser la clôture ou à éliminer l'exclusion imposée par le groupe statutaire dominant. L'usurpation est une réaction du groupe statutaire dominé face à son exclusion du groupe statutaire dominant. L'exclusion crée, dans une

certaine mesure, l'usurpation et par conséquent, elle devient la source du conflit idéologique et moral entre le groupe statutaire dominant et le groupe statutaire subordonné (Murphy, 1986a : 24).

En somme, des concepts néo-wébériens présentés, nous devons retenir les idées suivantes : a) à l'intérieur de tout groupement économique, il y a des groupes statutaires dominants; b) tout groupement économique détient un appareil administratif; c) par l'utilisation de la fermeture, cet appareil administratif assure et maintient la cohésion interne du groupement et l'exclusion de ceux et celles qui sont à l'extérieur du groupement économique; d) en réaction à cette fermeture, le groupe dominé cherche à briser cette clôture ou à éliminer cette exclusion afin d'avoir accès aux ressources et aux avantages que détiennent l'appareil administratif et le groupe statutaire dominant. Ce processus est qualifié d'usurpation et il peut émaner de groupes statutaires subordonnés de l'extérieur ou de l'intérieur d'un groupement économique.

2. Quelques notions féministes

Afin de pouvoir intégrer les notions néo-wébériennes et les notions féministes, nous devons préalablement présenter ces dernières. Cette section analyse surtout les notions de «rapports de sexage», d'«appropriations privée et collective» et enfin, de «rapports sociaux de sexe». Nous nous baserons

sur les écrits des théoriciennes telles que Guillaumin (1978a, 1978b), Juteau et Laurin (1988), Laurin-Frenette (1983), Ferrand et Langevin (1986), Barrère-Maurisson (1984), et Devreux (1986).

Le concept «rapports de sexage», tel qu'analysé par Guillaumin (1978a, 1978b) et résumé dans l'analyse de Juteau et Laurin (1988), explique les formes d'appropriation des femmes en général et donne des indications pour comprendre l'exclusion des femmes des postes de gestion. Voyons de plus près les composantes de «rapports de sexage».

L'appropriation physique du corps des femmes par la classe des hommes, un exemple d'un mode d'appropriation, est ce que Guillaumin (1978a) définit comme étant le sexage. Il concerne un rapport de classe de sexe. Un groupe dominant, les hommes, utilise un autre, les femmes, en tant qu'instrument afin d'augmenter ses biens¹⁰ ou «de rendre sa survie possible dans des conditions meilleures qu'il n'y parviendrait réduit à lui-même» (Guillaumin, 1978a : 10). C'est le corps entier, physique et psychologique, des femmes qui est appropriée par les hommes. Cette appropriation est la nature spécifique, selon Guillaumin (1978a, 1978b), de l'oppression de toutes les femmes.

L'appropriation de la classe des femmes par la classe des hommes consiste en un rapport généralisé (Guillaumin, 1978a). Ce rapport généralisé, synonyme de sexage, comprend deux formes. La première est individuelle par exemple le mariage,

qui «n'est que la surface institutionnelle (contractuelle) [de ce] rapport généralisé» (Guillaumin, 1978a : 21). La deuxième forme est collective et elle existe avant et en dehors de l'appropriation privée (Guillaumin, 1978a : 22). En d'autres termes, l'appropriation collective consiste en l'appropriation de toutes les femmes par tous les hommes.

Les rôles sociaux respectifs des hommes et des femmes sont définis à partir d'un discours. Ce discours est une représentation mentale de la réalité sociale qui change selon les époques. Cependant, ce discours idéologique demeure fondamentalement le même. Il est basé en grande partie sur le concept de la nature féminine et il sert à justifier la place des hommes dans une position sociale dominante et celle des femmes, dans une position de subordonnées. Selon ce discours naturaliste, de par leur sexe et de par nature, les femmes sont biologiquement, physiquement et intellectuellement inférieures aux hommes (Guillaumin, 1978b). Cette idéologie ou cette façon de définir les places respectives des acteurs sociaux provient du système patriarcal. Cette idéologie naturaliste justifie et maintient la place sociale inférieure des femmes aux hommes à partir d'un fondement théologique ou scientifique¹¹.

Guillaumin (1978a, 1978b) ne se pose pas la question des origines de l'appropriation. Toutefois, certaines auteures féministes marxistes, telles Ferrand et Langevin (1986), examinent cette question. Selon leur résumé de la

littérature sociologique portant sur l'origine de l'oppression des femmes, les notions d'appropriation privée et collective semblent être toutes interreliées par un fil conducteur, celui de l'origine de la propriété privée. Elles examinent l'inégalité entre les sexes où les femmes représentent les opprimées (les dominées) et les hommes, les oppresseurs (les dominants). Cette inégalité provient de deux éléments. D'une part, elle est intégrée dans toutes les sphères sociales allant du discours idéologique aux rôles que doivent jouer les acteurs sociaux dans la famille, dans le monde du travail, et ailleurs. D'autre part, cette inégalité des sexes émane des conditions économiques qui régissent les sphères sociales. Ainsi, au cours de l'histoire de l'humanité, il y a un moment où l'on peut établir l'origine de l'inégalité entre les sexes, ce moment est l'origine de la propriété privée (Ferrand et Langevin, 1986). Il va de soi que les conditions économiques et les changements dans ces structures ne peuvent pas expliquer entièrement l'inégalité entre les sexes. C'est plutôt la mise en rapport de la propriété privée et des structures sociales qui permettra d'expliquer cette inégalité. Expliquons davantage les idées énoncées dans ce présent paragraphe.

Le passage d'une société sans classe à une société de classes indique l'intégration des conditions économiques aux conditions sociales. C'est la première fois que les instances naturelles ne servent pas comme la base à la formation de la

famille. La famille est ainsi fondée «avec le but exprès de procréer des enfants d'une paternité incontestée¹², et cette paternité est exigée parce que ces enfants entreront un jour en possession de la fortune paternelle, en qualité d'héritiers directs» (Engels, 1975 : 70)¹³. Alors, le mariage devient l'assujettissement d'un sexe à l'autre, de la femme à l'homme (Ferrand et Langevin, 1986; Engels, 1975). Les femmes sont vouées au rôle de la reproduction de futurs héritiers tout en demeurant la propriété d'un seul homme. Les hommes, quant à eux, produisent pour acquérir les surplus aux moyens de subsistance et contrôlent la reproduction de leurs héritiers.

La femme en tant qu'objet, voire machine à reproduction de futurs héritiers, perd son entité sociale en tant que sujet lorsqu'elle devient appropriée. Elle perd son autonomie. Le corps de la femme est donc appropriée en tant qu'un réservoir de force de travail.

Les rôles sociaux respectifs que doivent jouer les hommes et les femmes semblent reposer sur leurs caractéristiques biologiques c'est-à-dire sur leurs fonctions naturelles¹⁴ et sociales¹⁵ (Ferrand et Langevin, 1986). Dans une certaine mesure, cette division sexuelle du travail entraîne l'éviction des femmes des activités sociales qui sont valorisées dans la société : la participation à la production marchande. Les femmes ne sont confinées qu'aux structures familiales (reproductives). Si elles y sont confinées, les femmes ne sont réduites qu'à leur fonction biologique et donc, elles

sont dénigrées aux plans intellectuel et matériel voire à leur capacités productives de la force de travail (Ferrand et Langevin, 1986).

Cette infériorité du corps sexué légitimerait le confinement des femmes ou leur exclusion des espaces sociaux et leur stagnation à des niveaux où elles sont dominées et encadrées.

(Ferrand et Langevin, 1986 : 4)

Cette infériorité «naturelle» des femmes explique le rôle qu'elles doivent jouer dans la société, celui dans la production domestique car elles sont définies comme des êtres sociaux en fonction seulement de leur corps (Ferrand et Langevin, 1986).

Des concepts féministes présentés précédemment, nous devons retenir les idées suivantes : a) la forme la plus courante d'appropriation privée des femmes est le mariage; b) elles deviennent des machines à reproduire de futurs héritiers d'une paternité incontestée à l'intérieur de la famille monogamique; c) l'appropriation physique du corps des femmes, un exemple d'appropriation par la classe des hommes, est définie comme étant le sexage; d) le sexage est synonyme de l'appropriation privée et collective des femmes par les hommes; e) selon l'idéologie dominante, les rôles sociaux respectifs des hommes et des femmes reposent sur leurs caractéristiques biologiques et sociales; f) ces rôles socio-sexuels spécifiques aux hommes et aux femmes «permettent» une division sexuée du travail dans laquelle la place des femmes est dans la production domestique et la place des hommes dans

la production marchande; g) les rôles socio-sexuels sont établis à partir d'un discours idéologique naturaliste; h) ce discours naturaliste justifie et maintient la place inférieure des femmes aux hommes à partir de la notion que les femmes sont naturellement inférieures aux hommes de façon génétique, physique et intellectuelle; i) les femmes sont définies socialement en fonction de leur corps et les hommes, en fonction de la raison, la pratique.

3. Un cadre d'analyse néo-wébérien féministe

Nous proposons de transposer les concepts néo-wébériens tels que définis dans la première section en langage féministe. Cette intégration des concepts est originale car bien que certaines études, par exemple celle d'Aubert (1982), d'Huppert-Laufer (1982), de Laufer (1984) et de Morgan (1988), portent sur l'exclusion des femmes de certains postes de gestion ou de certaines occupations, ces études n'utilisent pas spécifiquement une analyse néo-wébérienne féministe.

Pour les besoins de cette exercise, nous ne nous attarderons qu'aux groupements familiaux et économiques. Les groupements familiaux¹⁶ ont un appareil administratif qui regroupe habituellement les parents ou un seul parent. Cet appareil administratif définit les limites externes du groupement familial telles l'emplacement géographique, le type de logement, le choix d'inclure ou non les membres de la famille étendue et le nombre d'enfants. Les limites internes,

plus particulièrement celles qui permettent un meilleur fonctionnement ou déroulement des activités du groupement, sont aussi établies. Sans être déléguées, les fonctions de chaque membre ainsi que leurs tâches quotidiennes, mensuelles et/ou annuelles doivent être établies. C'est à ce moment où l'influence idéologique du discours naturaliste semble prendre toute son importance. Ce discours légitimise les rôles des parents (et des enfants) divisés selon le sexe, la «nature» : c'est la mise en place d'une division sexuelle du travail. Ainsi les femmes, «naturellement» mères, deviennent limitées à la production d'enfants¹⁷ (Baudoux et De La Durantaye, 1988; Hunt et Hunt, 1982). Elles doivent aussi exécuter les tâches reliées au train-train quotidien de la maison, par exemple les emplettes, le ménage et le lavage. Ces femmes entretiennent la production des moyens de reproduction et des agents de production.

La caractéristique spécifique du groupement familial est d'assurer et de contrôler la reproduction biologique des futurs héritiers du père qui prend ici synonyme dans l'analyse néo-wébérienne d'appareil administratif. C'est le lieu de la reproduction sociale.

Contrairement à la structure du groupement familial qui est non bureaucratique et non formelle, le groupement économique a des caractéristiques bureaucratiques. Cette organisation socio-économique est non personnalisée et plus étendue parce que plus de membres y participent. Un

groupement économique a un appareil administratif dont les membres se nomment les gestionnaires et les décideurs, décideurs. Ces derniers ne possèdent pas les moyens de production. Ils les gèrent. En théorie, ces membres de l'encadrement et de la direction défendent les meilleurs intérêts du ou des propriétaires du groupement en question et les intérêts des membres de l'ensemble de ce dit groupement.

Le groupement économique détient un système normatif qui lui est propre. Ce système, une création masculine, organise les façons de faire, de penser et d'agir dans l'entreprise (Hunt et Hunt, 1982, Aubert, 1982, Baudoux et De La Durantaye, 1988). Les hommes développent des règles de jeu strictes et formelles, des réseaux formels et informels et la «one best way». En somme, ils détiennent le pouvoir décisionnel parce que les postes d'encadrement sont en majorité occupés par des hommes. C'est à ce niveau hiérarchique qu'il y a le plus de pouvoir décisionnel dans l'ensemble du groupement économique (Sales et Bélanger, 1985) et parce qu'elles sont quasi-exclues des postes d'encadrement et de direction, les femmes ne détiennent pas de pouvoir décisionnel.

L'exclusion des femmes des postes de direction

Plusieurs auteures, entre autres Baudoux et De La Durantaye (1988), Aubert (1982), Simard (1983), considèrent que les femmes ont été systématiquement exclues du travail rémunéré. Cette exclusion toujours présente dans certains

postes, tels les postes d'encadrement et le travail dans des secteurs dits «masculins» (par exemple, la construction) reflète une idée centrale, celle qu'il n'est pas «naturel» pour les femmes de travailler à l'extérieur de la famille. Il n'est donc pas «naturel» pour les femmes de détenir un poste de direction et d'encadrement. Si elles détiennent un pouvoir décisionnel dans l'entreprise, elles doivent se conformer au système normatif masculin.

[L]es organisations masculines et particulièrement les grandes entreprises industrielles, mais aussi toutes celles qui appartiennent à des secteurs traditionnels ou, en tout cas, fortement «investis» et depuis longtemps par les hommes, ont mis en place des modèles de comportement et des «manières d'être» spécifiquement «masculins», qui en quelque sorte dicteraient leur loi, fixerait la «norme» de ce que doit être un mode de comportement à l'intérieur d'une entreprise et la manière d'aborder le monde et les relations de travail.

(Aubert, 1982 : 27)

Ces organisations masculines sont souvent de nature bureaucratique, comme déjà mentionné. Elles sont caractérisées par la division des tâches, le fonctionnement hiérarchique et la gestion rationnelle (Baudoux et De La Durantaye, 1988). Les manières de concevoir et de construire le monde organisationnel dans les entreprises «conçues» par les hommes obligent les femmes qui désirent participer à cette structure bureaucratique, d'accepter ces manières tout en réprimant «leurs émotions et leurs désirs de rapports moins hiérarchiques». (Baudoux et De La Durantaye, 1988: 41).

Afin de maintenir la place de pouvoir des hommes dans l'entreprise, ils définissent les critères d'admissibilité à l'entreprise et aux postes de pouvoir et de direction. Ces critères sont souvent basés sur la formation professionnelle. La formation légitimise l'exclusion des femmes du pouvoir décisionnel de l'entreprise mais aussi elle maintient ces dernières dans des postes subalternes. La composition de cette formation est définie par le système normatif masculin et assurée par le système éducatif.

In order to further their own control of the organization employers use education to select members for their dominant ranks who have been socialized into their own elite culture and to hire lower-level employees who have been indoctrinated into an attitude of respect for this elite culture and for those who hold it.¹⁸
(Murphy, 1979 : 100-101)

Le système éducatif forme alors les individus afin qu'ils puissent respecter cette culture élitiste ou les préparer à devenir membre de l'élite, à détenir les postes de direction et d'encadrement.

Le produit de cette éducation, soit le type et le niveau de scolarité, change selon les époques. Selon Collins (1971), par exemple, le niveau minimum d'éducation requis pour un tel emploi augmente au fur et à mesure que le niveau d'instruction générale augmente. Afin d'assurer la place du pouvoir organisationnel, les qualités requises pour accéder à un poste, notamment le niveau de scolarité, doivent augmenter parce que les membres de cette société sont de plus en plus instruits (Collins, 1971). Conséquemment, les individus doivent alors

s'instruire davantage pour être capable de participer à cette compétition vers les postes de direction et d'encadrement.

Selon Laufer (1984), les femmes très scolarisées peuvent participer aux postes traditionnellement masculins : «[les] fonctions commerciales ou technico-commerciales, [les] métiers du marketing, de la vente, l'encadrement dans la distribution, et même certaines fonctions d'encadrement technique.» (Laufer, 1984 : 76). Alors, les femmes diplômées, mieux formées, «peuvent prétendre à des carrières plus semblables à celles des hommes» (Laufer, 1984 : 76). Les femmes qui accèdent aux postes de gestion et d'encadrement sont ainsi plus instruites et mieux préparées que leurs collègues masculins (Baudoux et De La Durantaye, 1988, Morgan, 1988; Huppert-Laufer, 1982). Cependant, elles doivent toujours concilier les exigences de leur rôle de maternité et de «maternage» et de leur rôle professionnel.

Selon l'idéologie naturaliste, la fonction des femmes est limitée à la maternité et au «maternage». Le «maternage», tel que défini par De Sève (1985), englobe tout ce qui a trait à «la responsabilité affective et les prestations de services liées au soin des enfants comme de l'ensemble des personnes au foyer» (De Sève, 1985, in Baudoux et De La Durantaye, 1988 : 27). Aucun prestige n'est accordé à ces rôles féminins parce que ce travail familial (et traditionnel) ne possède pas une valeur marchande «visible» dans la société. Le rôle traditionnel des hommes dans la famille a une valeur d'échange

monétaire. Par leur travail rémunéré, ils contribuent à l'entretien matériel de la famille. Cela justifie à la fois, leur pouvoir dans la famille traditionnelle et leur place dans la production économique¹⁹. Ils occupent un rôle social dit productif et donc prestigieux.

Ces caractéristiques traditionnelles des rôles sexuels dans la famille et dans le groupement économique créent les conditions sociales actuelles. En dépit du fait que les femmes participent à la production marchande, elles ont toujours la responsabilité ultime du «maternage» (Baudoux et De La Durantaye, 1988).

B. Le modèle d'analyse théorique

Face à la responsabilité du «maternage» imposée, les femmes adoptent des «stratégies»²⁰ afin de surmonter les barrières imposées à leur accès au marché du travail, voire surtout aux postes de direction et d'encadrement. Ces stratégies leur permettent de participer à la production marchande et de créer des alternatives afin de réduire ou d'éliminer l'obligation du maternage. Cet énoncé n'implique surtout pas que les femmes n'adopteront pas des rôles liés à la maternité et au maternage, il propose plutôt que les femmes ont le «choix» de déterminer le niveau d'énergie et d'effort comme elles désirent, dans ce rôle au sein du groupement familial.

Nous pouvons donc penser que les femmes adopteront des stratégies afin d'accéder au pouvoir décisionnel. Ces stratégies se traduiront par l'adoption des rôles sociaux spécifiques. Nous pouvons concevoir ces stratégies en fonction d'un continuum où l'un des pôles serait, l'assimilation complète des femmes au modèle masculin de trajectoires professionnelles («les femmes masculinisées»; Baudoux et De La Durantaye, 1988) et l'autre, la différenciation complète des femmes des trajectoires professionnelles masculines. Discutons un peu des composantes de ces pôles.

Le monde où réside le pouvoir décisionnel fonctionne à partir d'un système normatif masculin. Afin de réussir dans ce monde, les femmes doivent choisir des façons de faire, de penser et d'agir qui ne sont pas les leurs.

La réussite, dans le système, implique l'adoption des valeurs régnautes, conformément aux modèles créés par des groupes sociaux dans le but de préserver leur pouvoir. (Simard, 1983 : 41)

Travailler au dépens de sa vie personnelle, voire familiale, implique l'adoption d'une trajectoire professionnelle masculine de «réussite», une trajectoire sans aucune interruption de travail. Cela implique aussi le rejet des responsabilités féminines de «maternité» et de «maternage». Les femmes doivent ainsi modifier leur façon de penser, d'agir et de faire.

Les individus doivent épouser les règles du jeu, se dépouiller d'une identité propre, au point où, après quelque temps, l'intégration des valeurs est si bien réalisée que tout changement leur paraît une ineptie.

(Baudoux et De La Durantaye, 1988 : 47)

Afin d'accéder au pouvoir décisionnel, les femmes se conforment aux comportements organisationnels masculins qui leur sont souvent méconnus (Aubert, 1982; Hennig et Jardim, 1978; Huppert-Laufer 1982; Marshall 1984; Baudoux et De La Durantaye, 1988). Lorsqu'elles se conforment pleinement à ce modèle masculin de gestion, elles nient leur «féminité». Plusieurs études démontrent que «la réussite des femmes s'accompagne souvent du célibat» (Veron, 1986 : 457; Huppert-Laufer, 1982). Les femmes célibataires n'ont pas à faire de conciliations entre le travail et la maternité et le maternage. Ces questions se posent surtout au moment de la période critique de l'âge d'enfantement (20-35 ans). Ainsi, une femme gestionnaire ayant adopté une carrière dite masculine n'a pas d'enfant parce que l'enfantement implique une interruption du travail qui en retour implique une trajectoire professionnelle «non réussie». Si elles décident de se marier, elles ne le feront que tard dans leur carrière soit après la période critique de l'âge de la grossesse (Veron, 1986).

Contrairement aux femmes gestionnaires ayant des profils dits «masculins», les femmes gestionnaires qui cherchent à se différencier du modèle masculin de trajectoire professionnelle, choisissent de ne pas nier leur féminité. On

pourrait supposer qu'elles consacrent moins d'énergie dans leur vie professionnelle et plutôt qu'elles investissent au niveau de leur vie familiale. Elles connaissent par conséquent des interruptions de travail fréquentes liées le plus souvent à leur vie personnelle plutôt qu'à leur vie professionnelle. Ce sont en quelque sorte des femmes qui s'identifient à autre chose que l'entreprise et moins au système normatif masculin. Elles s'identifient avec les caractéristiques de la vie privée, par exemple ou tout autre secteur d'activité considéré féminin.

Ces composantes des rôles sociaux provenant des stratégies féminines d'accès aux emplois de direction et d'encadrement nous incitent à formuler une hypothèse centrale. Il existe plusieurs modèles de carrière, classés sur un continuum. Ces modèles de carrière pourront être masculin, androgyne ou féminin. Ces modèles, placés sur un continuum, permettent d'examiner les stratégies des femmes face aux enjeux des conciliations entre la carrière et la maternité et le maternage. Ils permettent aussi d'analyser les différentes composantes de l'adaptation féminine au seul et unique modèle de réussite économique disponible, le modèle masculin. Ce modèle exige, des personnes voulant accéder au pouvoir décisionnel, un engagement exclusif dans la carrière et une contribution familiale, en grande partie économique. Cependant, la responsabilité familiale des femmes, selon les attentes sociales (idéologie naturaliste), est axée autour de

l'idée d'une contribution plus socio-affective (le maternage) qu'économique. Cette contribution demande un engagement aussi exclusif que le modèle de réussite masculin. Les femmes qui accèdent aux postes de gestion et d'encadrement doivent alors faire davantage de conciliations entre leur travail dans la production marchande et le maternage dans le groupement familial.

Le modèle de carrière «masculin» comprend des femmes gestionnaires qui ont adopté le modèle de réussite masculin, tel qu'il est. Ce sont des femmes qui n'ont connu aucune ou presque aucune interruption de travail. Si elles connaissent des interruptions de travail, le motif sera un retour aux études ou un motif lié à l'emploi. Ce modèle comprend des femmes célibataires ou sans enfants.

Contrairement au modèle de carrière masculin, le modèle de carrière féminin est composé de femmes gestionnaires qui rejettent les trajectoires professionnelles masculines afin de mettre plus l'accent sur leur maternité et le maternage. Ces femmes gestionnaires ont connu plusieurs interruptions de travail et de longue durée dans l'ensemble de leur carrière. Nous pensons que le motif de ces interruptions sera le plus souvent lié aux événements familiaux. Cette catégorie comprend davantage des femmes qui ont vécu en couple (mariée, remariée, divorcée, séparée, veuve) et qui ont eu des enfants.

Il est sans doute probable de retrouver plus de femmes gestionnaires qui ont adopté le modèle de carrière masculin

que des femmes gestionnaires qui se sont différenciées complètement de ce modèle parce que les postes de direction et d'encadrement exigent un engagement aussi exclusif que celui dans le groupement familial.

Enfin, le modèle de carrière «androgyné» comprend des femmes gestionnaires qui ne rejettent ni le modèle de carrière masculin et ni le modèle de carrière féminin. Elles intègrent, de façon plus ou moins égale, leur vie professionnelle et leur vie familiale. Ces femmes connaissent des interruptions de travail de relativement courte durée pour des motifs à la fois familiaux et professionnels. Ces interruptions de travail sont utilisées afin de combiner les soins des enfants à un retour aux études, par exemple. Ces femmes gestionnaires vivent en couple avec ou sans la présence d'enfants.

Les variables associées aux modèles de carrière

Comme nous l'avons démontré, les critères d'admissibilité aux postes de gestion et d'encadrement sont souvent basés sur la formation professionnelle. Cette formation est définie par le système normatif masculin et assurée par le système éducatif. Le système éducatif forme les individus afin qu'ils puissent devenir membre de l'élite ou détenir des postes de direction et d'encadrement. Si le niveau d'éducation requis pour un tel emploi augmente au fur et à mesure que la société devienne plus instruite, les individus doivent alors

s'instruire davantage pour être capables de participer à cette compétition vers les postes de direction et d'encadrement. Cela nous incite à formuler les hypothèses suivantes : plus les femmes sont scolarisées, plus elles ont assimilé le système normatif masculin et plus il est probable que ces femmes choisissent un modèle de carrière masculin. De plus, nous voulons voir si «les chances des femmes de connaître une interruption de travail diminuent au fur et à mesure que leur niveau de scolarité augmente» (Le Bourdais et Desrosiers, 1988 : 14) et donc, plus il est probable que ces femmes choisissent un modèle de carrière masculin. Enfin, nous voulons faire une analyse comparative entre les générations afin d'examiner si les femmes les plus jeunes sont plus scolarisées que les femmes plus âgées.

Nous sommes aussi intéressées par certaines questions telles leur engagement²¹ dans leur carrière et la présence d'un plan de carrière défini depuis l'adolescence. Nous formulons l'hypothèse que plus l'engagement des femmes gestionnaires dans leur carrière est élevé, plus elles ont assimilé le système normatif masculin et plus il est probable qu'elles ont assimilé un modèle de carrière masculin. Alors, nous émettons l'hypothèse qu'une femme classée dans le modèle de carrière masculin a toujours perçu son travail comme une carrière. De plus, nous prédisons que plus les femmes ont eu comme projet à l'adolescence de consacrer leur énergie surtout du côté de la vie familiale, moins elles s'identifieront avec

le système normatif masculin de l'entreprise et plus il est probable qu'elles choisiront un modèle de carrière féminin.

Les conciliations entre la vie familiale et professionnelle des femmes gestionnaires varient selon les générations parce que les attentes sociales face à la participation des femmes sur le marché du travail varient selon les époques²². Comme l'étude de Le Bourdais et Desrosiers (1988) le démontre, il y a des différences générationnelles au niveau des interruptions de travail des femmes salariées tant au moment de la sortie du monde du travail qu'à la reprise au travail. En effet, les femmes âgées de 35 à 44 ans ont connu plus d'interruption de travail que les femmes de 45 à 54 ans et les femmes de 25 à 34 ans (Le Bourdais et Desrosiers, 1988 : 9). Ce sont les femmes âgées de moins de 35 années qui ont connu le moins d'interruptions de travail. Alors, l'effet intra-générationnel non-négligeable sur les trajectoires professionnelles des femmes devra être inséré dans notre analyse. Nous pouvons donc émettre l'hypothèse que les trajectoires professionnelles des femmes varieront selon l'âge.

Ces hypothèses chercheront à vérifier si les femmes gestionnaires de notre échantillon se placent sur le continuum de rôles sociaux précédemment explicités et si leurs places varient en fonction de leur niveau de scolarité et de leur engagement dans la carrière et de leur âge. Les indicateurs plus spécifiques pour l'élaboration des hypothèses seront

présentés au chapitre suivant.

A partir de la prémisse que les femmes sont exclues des postes de pouvoir décisionnel, nous avons formulé l'hypothèse que les femmes réagissent à cette exclusion en développant des stratégies afin d'accéder au monde de gestion et d'encadrement. Ces stratégies se traduisent par l'adoption de rôles sociaux spécifiques. Ces rôles, placés sur un continuum, reflètent le caractère socio-sexuel rattaché au modèle de carrière. Les femmes gestionnaires «masculinisées» adoptent complètement le modèle masculin de trajectoires professionnelles. Les femmes gestionnaires «féminisées» rejettent le modèle de carrière masculin afin de mettre l'accent sur leur maternité et le maternage. Les femmes gestionnaires que nous avons qualifiées d'«androgynes» ne rejettent ni le modèle de réussite masculin et ni leur «féminité» (maternité et maternage). Ces dernières concilient les trajectoires professionnelles et les trajectoires familiales. Les hypothèses développées dans ce chapitre vont nous servir lors de la construction d'un modèle d'analyse au chapitre méthodologique et lors de l'analyse des résultats.

CHAPITRE III
DONNÉES ET ÉVALUATION DES HYPOTHESES

Ce chapitre présente la méthodologie utilisée pour la cueillette des données et l'analyse statistique des trajectoires occupationnelles des femmes gestionnaires québécoises. La première section décrit la source des données utilisées pour l'analyse, c'est-à-dire les données recueillies dans l'étude des femmes gestionnaires effectuée par Caroline Andrew, Cécile Coderre et Ann Denis en 1985¹. La deuxième section décrit les variables et les indicateurs choisis pour évaluer le modèle théorique proposé au deuxième chapitre.

A. L'étude des femmes gestionnaires (Andrew, Coderre et Denis, 1985)

L'étude des femmes gestionnaires entreprise par les chercheuses Caroline Andrew, Cécile Coderre et Ann Denis en 1985 examine les cheminements de carrière des femmes qui occupent des postes de gestion et d'encadrement. Ces chercheuses se sont attardées à la reconstitution des trajectoires dites sexuées² à partir du

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 enracinement historique (Andrew, Coderre, Daviau, Denis, 1989 : 58).

Voyons de plus près la méthodologie utilisée dans cette étude des femmes gestionnaires. Seules les caractéristiques méthodologiques pertinentes à notre étude des trajectoires des femmes gestionnaires seront présentées.

1. L'échantillon de l'étude auprès des femmes gestionnaires

L'étude des femmes gestionnaires (Andrew, Coderre et Denis, 1985) ne vise que les gestionnaires supérieures et intermédiaires, elle exclut les gestionnaires subalternes et les professionnelles. Les gestionnaires retenues pour l'enquête devaient occuper un poste reconnu par l'employeur comme un poste de gestion³ intermédiaire ou supérieure en 1985. Elles ont été aussi choisies en fonction de leur entreprise⁴ ou de leur organisme⁵. Seules les femmes gestionnaires travaillant à Montréal, Québec, Toronto, Hull et Ottawa ont été incluses dans la population échantillonnée. Enfin, elles devaient avoir un salaire d'au moins 35,000\$ par année et détenir des responsabilités de gestion de budget et d'encadrement de personnel⁶. Un total de 214 femmes gestionnaires a été retenu dont 102 femmes travaillant au Québec et 112 en Ontario. Comme les entrevues étaient faites à la fois auprès des femmes gestionnaires travaillant dans le secteur public et le secteur privé, 113 et 101 respectivement ont été interviewées. Ces femmes sont âgées entre 27 et 64 ans.

2. Les variables utilisées de l'étude des femmes gestionnaires

A partir de l'information recueillie d'un questionnaire de 104 questions, dont la moitié des questions étaient ouvertes, Andrew, Coderre et Denis (1985) ont reconstitué

trois calendriers de vie. Le premier calendrier porte sur les trajectoires professionnelles des femmes gestionnaires. Il a trait à tous les emplois occupés à partir du premier poste à temps complet jusqu'aux postes occupés dans la gestion, y compris le poste actuel⁷. Le deuxième calendrier a trait à la formation scolaire des répondantes. Les études à temps complet ou à temps partiel à partir des études secondaires jusqu'aux dernières études entreprises par ces femmes gestionnaires ont été notées⁸. Le troisième calendrier porte sur les trajectoires familiales, c'est-à-dire sur des événements de la vie personnelle des répondantes⁹.

D'autres variables qui ont été construites à partir du questionnaire et qui sont pertinentes pour notre analyse sont celles : ayant trait au projet de vie que les femmes se sont fixées à l'adolescence¹⁰; au moment auquel les gestionnaires ont perçu leur travail en tant qu'une carrière plutôt qu'un emploi¹¹; aux éléments que les gestionnaires considèrent aujourd'hui comme étant les plus et les moins importants¹² et à l'âge des répondantes¹³.

3. La méthodologie utilisée de l'étude des femmes gestionnaires

Le questionnaire fut administré par entretiens directs auprès de 214 femmes gestionnaires. Ces entrevues ont duré en moyenne, une heure et demie. Elles ont été administré par quatre chercheures (Caroline Andrew, Cécile Coderre, Ann Denis et Nicole Lemire) entre l'été 1985 et janvier 1986.

Une banque de données informatique a été construite à partir des 214 questionnaires. Elle contient plus de 300 variables portant entre autres sur les caractéristiques des occupations détenues par les répondantes, les caractéristiques de famille d'origine et de famille immédiate des répondantes (les mariages, les séparations, les enfants) et d'éducation des répondantes (le niveau de scolarité des répondantes, le type de diplôme obtenu, la reprise d'étude, etc.). Enfin, les interruptions de travail des répondantes, les motifs de ces interruptions ainsi que toutes les informations liées aux calendriers, tels que déjà présentés, ont aussi été codifiées.

La richesse de ces données permet d'analyser les trajectoires professionnelles, familiales et éducationnelles des femmes gestionnaires qui travaillaient au moment de l'entrevue dans les secteurs public et privé, en Ontario et au Québec.

B. L'étude des trajectoires occupationnelles¹⁴

1. L'échantillon utilisé dans le cadre de cette thèse de maîtrise

A partir des données de l'étude des femmes gestionnaires (Andrew, Coderre et Denis, 1985), nous avons sélectionné les femmes gestionnaires, intermédiaires et supérieures qui travaillaient au moment de l'enquête en 1985, au Québec. Nous retenons ainsi 102 répondantes. Nous n'avons choisi qu'une

partie de l'échantillon total afin d'être mieux en mesure de situer notre échantillon dans un univers socio-historique particulier.

2. Les variables utilisées pour l'analyse

Toujours à partir des données recueillies par les chercheuses Caroline Andrew, Cécile Coderre et Ann Denis, nous nous basons sur le questionnaire et sur les données retrouvées dans la banque de données informatisée. Afin de cerner notre problématique, nous nous basons plus spécifiquement sur les données qui portent sur les interruptions de travail (la durée et le ou les motifs d'interruption de travail) et les caractéristiques de la vie personnelle des répondantes (plus particulièrement, l'état civil et la présence et le nombre d'enfants) pour construire les modèles de carrière des femmes gestionnaires. Le niveau de scolarité au moment de l'entrée sur le marché du travail, l'âge des femmes, leur projet de vie à l'adolescence, le moment de voir leur travail en tant qu'une carrière et enfin, les éléments qu'elles considèrent actuellement les moins et les plus importants seront les variables que nous allons associer aux modèles de carrière.

Pour évaluer nos hypothèses, nous devons procéder à plusieurs analyses. La première consiste à définir les lignes directrices menant à la formulation des trois modèles de carrière : un modèle masculin, androgyne et féminin. Les indicateurs permettant la construction des modèles seront

précisés, cette précision facilitera la manipulation des valeurs des indicateurs. Il faut noter qu'une fois les modèles construits, nous pourrons examiner les stratégies adoptées par les femmes gestionnaires en réaction à l'«exclusion» des femmes des postes de décision et de pouvoir.

Redéfinition des indicateurs et de leurs valeurs

Afin d'évaluer nos hypothèses, il faut préalablement redéfinir toutes les valeurs des indicateurs utilisées. Pour la variable indépendante «l'interruption de travail», nous devons premièrement transformer les indicateurs d'année de l'interruption de travail, de durée et les motifs de ces interruptions en indicateurs liés à l'ensemble de la carrière plutôt qu'à des moments particuliers.

L'indicateur de l'interruption de travail «moment du début de l'interruption» dans la banque de données du projet d'étude des femmes gestionnaires est identifié pour chaque interruption¹⁵ de travail à temps complet, à temps partiel en distinguant les interruptions avant et durant les années de gestion. Pour nos besoins, nous avons combiné les valeurs de ces indicateurs afin de créer un indicateur du moment d'interruption qui comprend les valeurs suivantes : aucune interruption de travail, une interruption de travail (sauf dans les postes de gestion), plus qu'une interruption de travail (toutes avant d'être gestionnaire) et au moins une interruption de travail depuis qu'elles occupent un poste de

gestion¹⁶. Nous avons choisi de ne pas distinguer entre les interruptions de travail à temps complet de celles à temps partiel. Ces interruptions, qu'elles soient à temps complet ou à temps partiel ont des effets sur la carrière des femmes¹⁷ et sur leur «choix» de carrière. Nous pensons qu'il est plus important de distinguer entre les interruptions de travail avant que les femmes n'occupent des postes de gestion et les interruptions depuis qu'elles sont gestionnaires parce que l'interruption de travail lors de détenir un poste de gestion semble démontrer un engagement moins élevé dans la carrière.

Un prochain indicateur de l'interruption de travail «durée de l'interruption» était codifié sous forme d'intervalle pour chaque interruption de travail d'au moins de six mois. Nous avons tout d'abord créé un nouvel indicateur pouvant identifier le nombre total des interruptions de travail à temps complet et à temps partiel par chaque femme. Nous avons calculé la valeur médiane de l'indicateur à intervalle «durée de l'interruption». La moyenne de la durée de l'interruption de travail pour l'ensemble de la carrière des répondantes a ensuite été calculée¹⁸. Ce nouvel indicateur de la durée médiane des interruptions de travail a été à nouveau transformé en valeur intervalle. Ces valeurs sont : aucune interruption, moins d'une année d'interruption, une à moins de deux années, deux années et plus.

Enfin, le dernier indicateur ayant trait aux interruptions de travail est le motif de l'interruption de travail. Tout comme les autres indicateurs de l'interruption de travail, le motif d'interruption est précisé pour chaque interruption de travail. Pour chacune des interruptions de travail, nous avons combiné les valeurs de ces indicateurs en quatre catégories : les motifs liés au travail (comprend le retour aux études, la recherche d'emploi et le changement d'emploi), les motifs familiaux (les enfants et les déménagements liés aux changements occupationnels du conjoint), les motifs liés à la fois à la famille et à la carrière¹⁹, et les autres motifs de l'interruption au travail comprenant les voyages. Nous avons ensuite procédé à un premier regroupement des motifs de chaque interruption de travail pour que l'on puisse considérer des motifs pour l'ensemble des interruptions de travail de l'individu. Ce premier regroupement donne plusieurs valeurs²⁰ différentes, pour ce troisième indicateur de l'interruption de travail, qui ont été regroupées en quatre : les interruptions de travail liées à l'emploi, à la famille, à l'emploi et à la famille, et autres motifs d'interruptions (qui ne comprend pas des interruptions de travail liées ni à l'emploi et ni à la famille).

Un dernier élément qui permet la construction de notre variable dépendante est la variable «famille». Cette variable comprend deux indicateurs: l'état civil et la présence ou non

des enfants²¹. L'état civil a été combiné en trois valeurs, les célibataires, les femmes mariées ou remariées et, les femmes divorcées ou veuves. Le nombre d'enfants a été regroupé en quatre valeurs : aucun enfant, un enfant, deux enfants et, trois enfants et plus. Pour nos besoins, nous avons regroupé ces variables en quatre catégories : les femmes célibataires sans enfant, les femmes en situation de couple²² sans enfant, les femmes en situation de couple et ayant un enfant et les femmes en situation de couple et ayant plus d'un enfant. Il nous semble important de faire la distinction entre les femmes qui ont eu des enfants et celles qui n'ont pas eu d'enfants.

L'indicateur de l'interruption de travail «année de l'interruption» et la variable «famille» ont été regroupés pour faire une première ébauche de notre variable composée. Ce regroupement donne 16 catégories²³ exclusives représentant chaque type de l'interruption de travail combiné avec les valeurs de la variable «famille». Par exemple, les femmes célibataires qui n'ont connu aucune interruption de travail est la première catégorie et les femmes vivant en couple avec plus d'un enfant et qui ont connu une interruption de travail au moment de détenir un poste de gestion, la dernière. Nous avons croisé ce regroupement avec les indicateurs de l'interruption de travail «le motif de l'interruption» et «la durée moyenne de l'interruption». Ce tableau a permis d'assurer, lors de la construction finale de

la variable composée, l'exclusivité des catégories. Suite à ce croisement, nous avons procédé au deuxième regroupement, celui du premier regroupement aux indicateurs de l'interruption de travail «le motif de l'interruption» et «la durée moyenne de l'interruption». Cette avant-dernière combinaison donne 42 valeurs²⁴ à notre variable composée assurant ainsi toutes les combinaisons possibles (Schéma).

Schéma

Les caractéristiques détaillées des modèles de carrière

Modèles de carrière	Caractéristiques spécifiques des modèles				
	Interruptions	Durée (ans)	Motif	Stat civil	Enfants
Masculin	Aucune	0	Aucun	Célibataire	0
	Aucune	0	Aucun	Couple	0
	1	<1	Emploi	Célibataire	0
	1	<1	Emploi	Couple	0
	1	1<2	Emploi	Célibataire	0
	1	1<2	Emploi	Couple	0
	>1	1<2	Emploi	Couple	0
Androgyne	Aucune	0	Aucun	Couple	1
	Aucune	0	Aucun	Couple	>1
	1	<1	Emploi	Couple	1
	1	<1	Emploi	Couple	>1
	>1	<1	Emploi	Couple	1
	1	<1	Emp-fam	Couple	1
	1	<1	Emp-fam	Couple	>1
	1	<1	Autre	Couple	0
	1	1<2	Emp-fam	Couple	1
	1	1<2	Emp-fam	Couple	>1
	>1	1<2	Emp-fam	Couple	>1
	>1	1<2	Autre	Couple	0
Féminin	1	<1	Famille	Couple	1
	1	<1	Famille	Couple	>1
	1	1<2	Famille	Couple	0
	1	1<2	Famille	Couple	1
	1	1<2	Famille	Couple	>1
	1	>2	Emploi	Couple	0
	1	>2	Emp-fam	Couple	>1
	1	>2	Famille	Couple	0
	1	>2	Famille	Couple	1
	1	>2	Famille	Couple	>1
	>1	<1	Famille	Couple	>1
	>1	>2	Famille	Couple	>1
	>1	>2	Emp-fam	Couple	0
	>1	>2	Emp-fam	Couple	>1
	>1	>2	Autre	Couple	>1
	Gestion	1<2	Emploi	Couple	0
	Gestion	1<2	Emp-fam	Couple	0
	Gestion	1<2	Famille	Couple	>1
	Gestion	>2	Emp-fam	Couple	>1
	Gestion	>2	Famille	Couple	>1

L'élaboration finale de la variable composée «modèles de carrière»

La dernière étape de la construction de notre variable composée «les modèles de carrières» est le regroupement des 42 valeurs. Les caractéristiques principales ont été choisies en fonction de nos concepts théoriques tels que présentés dans le chapitre II de cette thèse. Pour les besoins de cette section, nous n'allons que décrire les caractéristiques des valeurs de cette variable de façon générale²⁵.

La valeur «masculin» de la variable «modèles de carrière» comprend les répondantes qui sont célibataires, et celles qui sont en situation de couple ou qui l'ont déjà été. Elles n'ont pas d'enfants²⁶. Cette dernière caractéristique est une condition nécessaire à remplir pour que les femmes soient considérées comme faisant partie du modèle masculin de carrière. Tel que déjà mentionné au chapitre II, pour accéder au pouvoir décisionnel, ce modèle de carrière exige un engagement exclusif dans la carrière. Un engagement exclusif dans la carrière ne peut pas se faire si les femmes ont des enfants car la maternité et le maternage exige un engagement aussi exclusif. Une autre indicateur d'un engagement exclusif dans la carrière est que les femmes gestionnaires devaient soit ne pas avoir connu d'interruptions de travail, ou soit avoir connu une discontinuité de travail de moins de deux années, et ceci avant de détenir un poste de gestion et pour des motifs liés uniquement à l'emploi.

A l'autre pôle, la valeur «féminin» de la variable

«modèles de carrière» doit se composer de femmes qui semblent démontrer moins d'engagement dans la carrière mais plus d'engagement quasi-exclusif dans le groupement familial. Alors, il doit comprendre les répondantes qui vivent en situation de couple et ont des enfants. Elles ont toutes connu des interruptions de travail. Ces interruptions devaient soit être liées uniquement à la famille, soit s'étendre sur l'ensemble de la carrière, y compris depuis qu'elles sont gestionnaires, ou soit représenter au moins deux années d'interruption de travail.

Les femmes que nous avons classées comme appartenant à la catégorie «androgyn» de la variable «modèles de carrière», vivent en situation de couple²⁷ soit sans enfants ou avec enfants. Elles ne devaient pas connaître d'interruptions pour des motifs liés uniquement à la famille, ni pour une durée de plus de deux années et ni au moment de détenir un poste de gestion.

Cette construction de la variable composée ordinale «modèles de carrière» permet de constater que les modèles de carrière des femmes sont placés sur un continuum relativement complexe.

L'utilisation d'une variable contrôle : l'âge

Afin d'examiner la validité de cette variable «modèles de carrière» en tant que variable dépendante, nous avons choisi d'ajouter à notre analyse une variable contrôle :

l'âge. Cette variable permet de voir si la distribution des trois catégories des «modèles de carrière» des femmes varient selon l'âge. L'âge permet d'examiner les influences des conditions socio-historiques sur les «choix» de carrière des femmes gestionnaires expliquant ainsi les différences entre ces dernières. Nous avons calculé l'âge des répondantes à partir de la date de l'enquête des femmes gestionnaires (1985) en soustrayant la date de naissance des femmes gestionnaires. Par la suite, nous avons créé trois catégories d'âge : les moins de 35 ans, les femmes âgées de 35 à 44 ans et celles âgées de plus de 44 ans. Notre hypothèse est à l'effet que plus une femme est âgée, plus elle aura suivi un modèle de carrière du type féminin.

Autres variables utilisées

Nous voulons évaluer si certaines variables indépendantes²⁸ influencent la variable «les modèles de carrière» en tant que variable dépendante. Comme nous l'avons présenté au chapitre II, nous pensons que plus les femmes sont scolarisées, plus elles ont adopté un modèle de carrière masculin. Nous aurions pu aussi examiner l'effet du diplôme le plus élevé des femmes sur leur «choix» de modèle de carrière au lieu du diplôme au moment du premier emploi mais nous pensons que cette première variable n'aurait pas permis de voir l'effet du niveau de scolarité sur les stratégies professionnelles de réussite adoptées par les femmes²⁹. Nous

ne conservons que quatre valeurs de la variable ordinaire «niveau de scolarité des femmes au moment du premier emploi» soit l'éducation secondaire, collégiale, premier cycle universitaire et deuxième cycle universitaire et plus.

Nous voulons examiner si la variable «modèles de carrière» varie en fonction du moment où les femmes gestionnaires ont décidé de percevoir leur travail comme une carrière. Cette variable nominale indépendante, «la décision de faire une carrière», a été regroupée en six catégories : n'a jamais perçu son travail comme une carrière, a perçu son travail comme une carrière seulement à partir des études, a perçu son travail comme une carrière après une expérience dans le monde du travail, a perçu son travail comme une carrière suite à des événements dans sa vie personnelle, a toujours perçu son travail comme une carrière, et la décision de faire une carrière n'est pas définie en ces termes.

Le croisement de la variable nominale liée au «projet de vie» avec celle liée de «modèles de carrière» permet d'examiner les projets individuels des femmes en fonction d'un objectif plus ou moins précis de carrière. Pour faciliter les croisements, nous avons combiné les catégories de réponse de cette variable en quatre : un projet lié au travail (comprend les types de carrière spécifiés ou non spécifiés), un projet de vie lié à la fois au travail et au mariage, un projet lié au mariage, aux enfants et au développement de soi et aucun projet de vie.

Les dernières variables utilisées dans notre analyse seront les facteurs³⁰ considérés aujourd'hui par les femmes comme étant les plus et les moins importants. A ce moment dans notre analyse, la variable dépendante «modèles de carrière» devient la variable indépendante parce que nous croyons que le choix du modèle de carrière a un effet sur les facteurs que les femmes gestionnaires considèrent actuellement les plus ou les moins importants. Il ne faut pas oublier que nous avons construit les catégories de cette variable «modèles de carrière» à partir des expériences du passé des femmes. Alors, les éléments que ces femmes considèrent aujourd'hui comme les plus et les moins importants ont été déterminé par leurs modèles de carrière³¹.

Ces variables nominales proviennent de quatres variables : le premier facteur le plus important et le moins important et le deuxième facteur le plus important et le moins important. Nous avons combiné ces variables en deux³². Nous avons ensuite regroupé les valeurs en quatre : l'importance accordée à l'emploi (comprend le revenu, l'expérience au travail, les chances de formation, le niveau de responsabilité, les chances de promotion, l'intérêt du travail et les plans de carrière); l'importance accordée à la fois à l'emploi et à la vie personnelle («vie personnelle» comprend le temps consacré à la famille, les amis et amies et les loisirs); l'importance accordée au travail et à la sécurité d'emploi³³ et enfin, l'importance allouée à la vie personnelle

et à la sécurité d'emploi³⁴. Nous croyons que les femmes qui ont adopté un modèle de carrière masculin mettent plus d'importance sur le travail que sur la famille.

La technique d'analyse

Nous avons choisi d'utiliser la distribution de fréquences de nos données ainsi que les tableaux croisés à deux et à trois variables pour examiner les relations entre nos variables indépendantes et dépendantes. Pour uniquement les tableaux ayant des variables ordinales,³⁵ nous avons choisi d'utiliser la mesure d'association «gamma».

Afin d'examiner si on peut inférer nos résultats à la population générale des femmes gestionnaires, nous avons choisi d'utiliser le chi-carré ayant un degré de signification d'au moins .05. Pour que l'on puisse contrôler l'effet de la taille réduite de l'échantillon répartie en trois catégories («modèles de carrière») sur le test de signification choisi, nous avons combiné, dans la mesure du possible, les catégories des autres variables utilisées lors des croisements.

Ce chapitre nous a permis de préciser notre modèle d'analyse à partir de plusieurs variables tirées de l'étude auprès des femmes gestionnaires. Nous avons présenté les variables indépendantes «le plus haut niveau d'éducation au moment du premier emploi», «la décision de faire carrière» et «les projets de vie à l'adolescence» qui seront croisées avec

la variable composée (les modèles de carrière) au prochain chapitre de cette thèse. Nous avons aussi expliqué l'importance d'une analyse de l'impact des modèles de carrière sur la perception des femmes gestionnaires face à leur emploi et à leur vie familiale et personnelle. Enfin, nous avons mentionné que les croisements de ces variables seront contrôlés par la variable «âge».

Le prochain chapitre, le coeur du sujet, permettra non seulement d'examiner la situation des femmes gestionnaires par rapport aux modèles de carrière mais aussi de faire un lien entre l'analyse statistique et l'analyse théorique.

CHAPITRE IV
ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

L'analyse des résultats dans ce dernier chapitre sert surtout à confirmer ou à infirmer les hypothèses énoncées au chapitre théorique de cette thèse. Elle sert aussi à élaborer les catégories de la variable «modèles de carrière» des femmes, tels que nous les avons présentées au troisième chapitre. Ce chapitre comporte deux grandes parties dont une analyse plus descriptive de «modèles de carrière» et de leurs relations avec les variables indépendantes et une analyse plus conceptuelle des résultats, soit l'interprétation sociologique des résultats.

A. L'analyse des résultats

Cette première partie comporte trois sections. La première permet d'examiner les interruptions de travail des femmes gestionnaires ainsi que les variables liées à leur vie personnelle, avant la combinaison de ces variables pour obtenir la variable composée «les modèles de carrière»¹. La deuxième section présente les résultats de notre analyse croisée de la variable dépendante «les modèles de carrière» avec les variables indépendantes du «plus haut niveau de scolarité au moment du premier emploi», de «la décision de faire carrière» et des «projets de vie». Cette section examine aussi les croisements des variables dépendantes «les éléments les plus et les moins importants» avec notre variable «les modèles de carrière» conçue maintenant comme variable indépendante. Enfin, la dernière section examine les effets

de la variable contrôle «âge» lorsqu'elle est ajoutée aux croisements précédants.

1. Les données non regroupées

Pour que l'on puisse comprendre la construction de la variable croisée, nous allons brièvement présenter la distribution des variables liées à «l'interruption de travail» et des variables liées à la vie personnelle des femmes, «l'état civil» et «la présence ou non des enfants».

L'interruption de travail

La moitié des femmes gestionnaires travaillant au Québec en 1985 n'ont pas connu d'interruption de travail de plus de six mois² (Tableau I). Seules 10,8 % des femmes ont connu plus qu'une interruption de travail avant de devenir gestionnaire et encore moins de femmes ont connu une ou des interruptions de travail au moment de détenir un poste de gestion (Tableau I). Il est à remarquer qu'il y a autant de femmes qui ont interrompu leur travail que celles qui ne l'ont pas interrompu. Cela indique que les femmes gestionnaires peuvent occuper des postes de pouvoir et de décision même si elles ont connu des interruptions de travail.

La durée moyenne consacrée à un ou plusieurs interruptions de travail est de moins d'une année pour 20,6% des gestionnaires. Il y a presque autant de femmes gestionnaires qui ont interrompu leur travail pour une période

TABLEAU I

Distribution des gestionnaires travaillant au Québec en 1985 selon le nombre d'interruptions de l'activité salariée, à l'ensemble de la carrière.

Interruptions	No	%
Aucune interruption	51	50,0
1 interruption	33	32,3
Plus qu'une interruption	11	10,8
Interruption dans la gestion	7	6,9
Total	102	100,0

TABLEAU II

Distribution des gestionnaires travaillant au Québec en 1985 selon le temps (en année) pris pour les interruptions de l'activité salariée, à l'ensemble de la carrière.

Durée	No	%
Aucune interruption	51	50,0
Moins 1 année	21	20,6
1 à 2 années	16	15,7
Plus de 2 années	14	13,7
Total	102	100,0

de plus de deux années que de femmes qui ont interrompu leur travail d'une année à deux ans (Tableau II). Ces résultats semblent indiquer que par rapport à l'ensemble de leur carrière, les femmes gestionnaires interrompent leur travail pour des périodes de temps relativement courtes si l'on prend en considération que cet indicateur de l'interruption de travail «durée de l'interruption» est calculée en fonction de la durée moyenne des interruptions de travail à l'ensemble de la carrière.

Il y a presque autant de femmes gestionnaires ayant connu des carrières discontinues qui ont interrompu pour des raisons liées à l'emploi que pour des raisons liées à la famille. Enfin, 11,8% des femmes ont interrompu leur travail pour des motifs liés à la fois à la famille et à l'emploi (Tableau III). Le motif d'interruption de travail permet de tracer un premier dessin des modèles de carrière des femmes gestionnaires mais cette composante de la variable de l'interruption de travail doit être mise en relation avec les autres composantes de la variable de l'interruption de travail ainsi qu'avec ceux des données personnelles des femmes gestionnaires³.

Deux caractéristiques de la vie personnelle

Plus de 80 % des femmes gestionnaires travaillant au Québec en 1985 ont déjà été dans une relation de couple et presque les deux tiers le sont toujours (Tableau IV). Il n'y

TABLEAU III

Distribution des gestionnaires travaillant au Québec en 1985 selon le motif des interruptions de l'activité salariée à l'ensemble de la carrière.

Motif d'interruption	No	%
Aucun interruption	51	50,0
Lié uniquement à l'emploi	17	16,6
Lié uniquement à la famille	20	19,6
Lié à l'emploi et à la famille	12	11,7
Autres motifs	3	2,9
Total	102	100,0

TABLEAU IV

Distribution des gestionnaires travaillant au Québec en 1985 selon l'état civil

Etat civil	No	%
Célibataires	13	12,7
Mariées et remariées	64	62,8
Divorcées et séparées	22	21,6
Veuves	3	2,9
Total	102	100,0

TABLEAU V

Distribution des gestionnaires travaillant au Québec en 1985 selon le nombre d'enfants auquel-s elles ont donné naissance

Enfants	No	%
Aucun enfant	48	47,1
1 enfant	24	23,5
2 enfants et plus	30	29,4
Total	102	100,0

a que 12,7 % des femmes gestionnaires qui sont célibataires et 21,6 % des femmes qui sont divorcées ou séparées (Tableau IV).

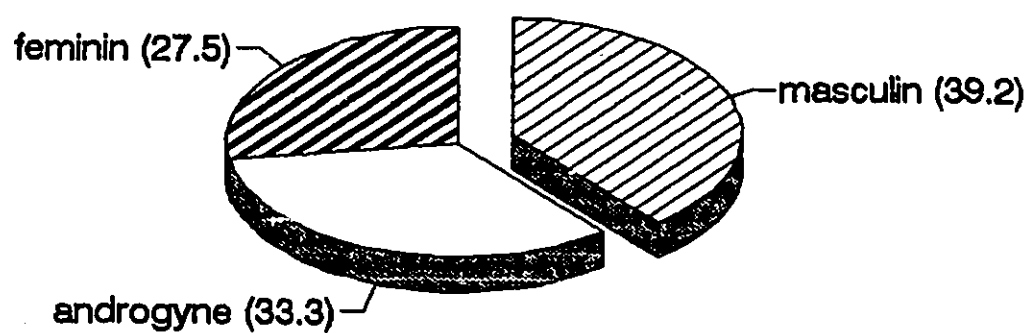
Un peu moins de la moitié des femmes n'ont pas d'enfants. Il y a plus de femmes qui ont 2 enfants et plus que de femmes qui ont un enfant (29,4 % et 23,5 %, respectivement; Tableau V).

2. Les modèles de carrière

La mise en relation des indicateurs de l'«interruption de travail» et de la «famille» permet de faire ressortir certains types de modèles de carrière des femmes. Lorsque l'on examine le premier diagramme, on remarque que 39,2 % des femmes suivent un modèle de réussite masculin. Ces femmes adoptent ainsi un rôle plus socio-économique que socio-affectif, elles ne remplissent aucune tâche liée à la maternité. La plupart d'entre elles ne connaissent pas d'interruption de travail. Celles qui ont interrompu leur travail, l'ont interrompu uniquement pour des raisons liées à leur emploi y compris un retour aux études et pour une période moyenne de moins de 2 années.

Il y a presque autant de femmes qui ont adopté un modèle de carrière féminin que celles qui ont adopté un modèle de carrière androgyne (Diagramme I). Le modèle de carrière androgyne comprend des femmes qui vivent en situation de couple soit sans enfants ou avec enfants. Pour celles qui ont connu une discontinuité de carrière, elles l'ont interrompu

DIAGRAMME I : Les modèles de carrière des femmes
gestionnaires



pour une période moyenne de moins de deux années. Elles ne connaissent pas d'interruptions de travail pour des motifs liés uniquement à leur vie familiale mais plutôt pour une combinaison de motifs liés à la fois à leur emploi et à la vie familiale. Elles n'ont jamais interrompu leur travail depuis qu'elles sont devenues gestionnaires. Ce sont donc des femmes qui ont cherché à combiner, d'une certaine façon, leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Toutes les femmes qui ont «choisi» un modèle de carrière féminin vivent en situation de couple et la plupart ont eu des enfants. Elles ont toutes connu des interruptions de travail. Le motif de ces interruptions est le plus souvent lié à la vie familiale. Elles ont pu, malgré les interruptions de travail, accéder à un poste de pouvoir et de décision sans nier leur soit disant «féminité».

Ces résultats semblent indiquer que les femmes qui sont devenues gestionnaires adoptent un modèle de carrière de leur «choix», autant un modèle masculin que celui androgyne ou féminin. Cela confirme l'hypothèse qu'il y a une diversité de modèles de carrière disponibles aux femmes autres que le modèle masculin de carrière.

Niveau de scolarité au moment du premier emploi

En examinant le niveau de scolarité des femmes gestionnaires selon les modèles de carrière, on remarque que généralement les femmes gestionnaires détiennent un diplôme

TABLEAU VI

Les modèles de carrières des femmes gestionnaires selon leur niveau de scolarité au moment de leur première occupation à temps complet (en pourcentage et en nombre)

Modèles de carrière	Niveau de scolarité au premier emploi				
	Secondaire et moins	Etudes collégiales	Etudes du 1er cycle	Etudes du 2e cycle et plus	Total (n)
Masculin	24,1 (7)	37,0 (10)	50,0 (17)	50,0 (6)	39,2 (40)
Androgyne	41,4 (12)	33,3 (9)	26,5 (9)	33,3 (4)	33,3 (34)
Féminin	34,5 (10)	29,6 (8)	23,5 (8)	16,7 (2)	27,5 (28)
Total (n)	100,0 (29)	100,0 (27)	100,0 (34)	100,0 (12)	100,0 (102)
Total %	28,4	26,5	33,3	11,8	100,0

chi-carré 5,389

degré de liberté 6

signification 0,495

gamma -0,254

d'étude post-secondaire ou universitaire au moment du premier emploi. Cependant, peu d'entre elles avaient complété des études au niveau du deuxième cycle et du troisième cycle (Tableau VI).

Les résultats de ce tableau nous indiquent que plus les femmes sont scolarisées, plus elles adoptent un modèle de carrière du type masculin (un gamma de $-0,254$). Les femmes ayant fait des études universitaires ont donc misé davantage sur l'ascension à un poste de responsabilités et de gestion. Ces postes requièrent souvent des connaissances, des aptitudes pouvant être obtenues par l'expérience au travail mais aussi par des études poussées.

Décision de faire une carrière

La plupart des femmes ont perçu leur travail non pas comme un emploi mais comme une carrière une fois intégrées au groupement économique. On retrouve surtout chez les femmes ayant adopté un modèle de carrière masculin une perception de leur travail comme une carrière dès une période de temps travaillé (Tableau VII). 23,5 % des femmes gestionnaires ont répondu qu'elles ont «toujours» perçu leur travail comme une carrière et 37,5 % de ces femmes ont adopté un modèle de carrière androgyne (Tableau VII). Indépendamment du type de modèle de carrière, les femmes perçoivent leur travail comme une carrière surtout depuis qu'elles travaillent.

TABLEAU VII

Les modèles de carrières des femmes gestionnaires selon leur décision de percevoir leur travail en tant qu'une carrière (en pourcentage et en nombre).

Modèles de carrière	Décision de faire carrière						Total (n)
	Jamais	Toujours	Durant études	Durant travail	Durant vie person.	Pas en ces termes	
Masculin	20,0 (1)	29,2 (7)	50,0 (1)	47,5 (28)	-	50,0 (3)	39,2 (40)
Androgyne	80,0 (4)	37,5 (9)	50,0 (1)	25,4 (15)	66,7 (4)	16,7 (1)	33,3 (34)
Féminin	-	33,3 (8)	-	27,1 (16)	33,3 (2)	33,3 (2)	27,5 (28)
Total (n)	100,0 (5)	100,0 (24)	100,0 (2)	100,0 (59)	100,0 (6)	100,0 (6)	100,0 (102)
Total %	4,9	23,5	2,0	57,8	5,9	5,9	100,0

chi-carré 14,244
 degré de liberté 10
 signification 0,162

Projet de vie à l'adolescence

Les femmes avaient presque toutes des projets de vie à l'adolescence. Plus de la moitié des répondantes qui ont eu des projets de vie à l'adolescence, le liait à une vie professionnelle. Tout près de la moitié de ces dernières ont adopté un modèle de carrière masculin (Tableau VIII). Pour celles qui avaient des projets de vie à l'adolescence liés à leur développement personnel ou projet de se marier et avoir des enfants, elles ont adopté un modèle de réussite féminin (45,0%; tableau VIII). Il y a autant de femmes qui ont adopté un modèle de carrière masculin que de femmes qui ont adopté un modèle androgyne lorsqu'à l'adolescence leur projet de vie tenait à la fois du travail et de la vie familiale (43,8% et 37,5%, respectivement; tableau VIII). L'examen de ce tableau indique que les modèles de carrière «choisis» par les femmes gestionnaires varient en fonction du projet de vie qu'elles avaient à l'adolescence. Ainsi, plus les femmes gestionnaires avaient un projet de vie lié uniquement au travail rémunéré, plus il est probable qu'elles ont adopté un modèle de carrière masculin. Il serait intéressant de voir si la relation entre cette variable indépendante, «un projet de vie à l'adolescence» et la variable dépendante «les modèles de carrière» est directe au moment de l'introduction d'une variable contrôle (l'âge), aspect que l'on examinera à la prochaine section.

TABLEAU VIII

Les modèles de carrières des femmes gestionnaires selon leur projet de vie (en pourcentage et en nombre).

Modèles de carrière	Projet de vie				Total (n)
	Aucun	Lié à la carrière	Combinaison travail-famille	Combinaison mariage, enfants et dével.person.	
Masculin	16,7 (1)	45,0 (27)	43,8 (7)	25,0 (5)	39,2 (40)
Androgyne	66,7 (4)	30,0 (18)	37,5 (6)	30,0 (6)	33,3 (34)
Féminin	16,7 (1)	25,0 (15)	18,8 (3)	45,0 (9)	27,5 (28)
Total (n)	100,0 (6)	100,0 (60)	100,0 (16)	100,0 (20)	100,0 (102)
Total %	5,9	58,8	15,7	19,6	100,0

chi-carré 7,825
 degré de liberté 6
 signification 0,251

Effets des «modèles de carrière» sur le choix des éléments les plus et les moins importants

A ce moment dans notre analyse, la variable dépendante «les modèles de carrière» devient la variable indépendante parce que nous croyons que le choix du modèle de carrière a un effet sur les facteurs que les femmes gestionnaires considèrent actuellement les plus ou les moins importants. Il ne faut pas oublier que nous avons construit cette variable de «modèles de carrière» à partir des expériences du passé des femmes. Alors, les éléments que ces femmes considèrent aujourd'hui comme les plus et les moins importants ont été déterminé par leurs modèles de carrière. Ces facteurs changent au fur et à mesure que la carrière se développe donc il faut considérer ces perceptions comme étant influencées par le passé des femmes et justifiant leur modèle de carrière.

Presque la moitié des répondantes considèrent, au moment de l'enquête, qu'une combinaison du revenu, de l'expérience au travail, des chances de formation, du niveau de responsabilité, des chances de promotion, de l'intérêt du travail et des plans de carrière comme les éléments les plus importants⁴. La moitié des femmes gestionnaires qui ont adopté un modèle de carrière masculin et presque la moitié de celles qui ont choisi un modèle de carrière androgyne considèrent ces éléments comme étant les plus importants (50,0% et 44,1% respectivement; tableau IX). Un peu moins de la moitié des femmes qui ont adopté un modèle de carrière androgyne et celles qui ont adopté un modèle de carrière

TABLEAU IX

Les facteurs que les femmes gestionnaires considèrent les plus importants selon les modèles de carrières des femmes gestionnaires (en pourcentage et en nombre).

Facteurs les plus importants	Modèles de carrière			
	Masculin	Androgyne	Péminin	Total (n)
Lié à l'emploi ¹	50,0 (20)	44,1 (15)	35,7 (10)	44,1 (45)
Emploi et vie personnelle ²	20,0 (8)	38,2 (13)	39,3 (11)	31,4 (32)
Emploi et sécurité d'emploi	27,5 (11)	14,7 (5)	10,7 (3)	18,6 (19)
Vie person. et sécurité d'emploi	2,5 (1)	2,9 (1)	14,3 (4)	5,9 (6)
Total (n)	100,0 (40)	100,0 (34)	100,0 (28)	100,0 (102)
Total %	39,2	33,3	27,5	100,0

chi-carré 11,032
 degré de liberté 6
 signification 0,087

¹ «Emploi» comprend le revenu, l'expérience au travail, les chances de formation, le niveau de responsabilité, les chances de promotion, les intérêt du travail et les plan de carrière.

² «Vie personnelle» comprend la famille, les amis et amies, et le loisir.

féminin considèrent, d'une part, le temps consacré à leur famille, aux amis et amies, ou au loisir et d'autre part, les éléments liés à l'emploi comme étant parmi des éléments les plus importants⁵ (Tableau IX). Indépendamment du modèle de carrière adopté, il y a très peu de femmes gestionnaires qui considèrent la combinaison des éléments de la vie personnelle et la sécurité d'emploi comme étant les plus importants (Tableau IX). Le degré de signification indique que la relation entre les éléments que les femmes gestionnaires estiment les plus importants et les modèles de carrières indique que l'on peut inférer ces résultats à la population générale des femmes gestionnaires.

Plus de la moitié des femmes gestionnaires considèrent que la combinaison des éléments de la vie personnelle et la sécurité d'emploi comme étant les éléments les moins importants de leur vie et cela, quelque soit le type de modèle de carrière choisi par les femmes (Tableau X).

TABLEAU X

Les facteurs que les femmes gestionnaires considèrent les moins importants selon les modèles de carrières (en pourcentage et en nombre).

Facteurs les moins importants	Modèles de carrière			
	Masculin	Androgyne	Féminin	Total (n)
Lié à l'emploi ¹	10,0 (4)	5,9 (2)	14,3 (4)	9,8 (10)
Emploi et vie person- nelle ²	10,0 (4)	17,6 (6)	10,7 (3)	12,7 (13)
Emploi et sécurité d'emploi	22,5 (9)	11,8 (4)	21,4 (6)	18,6 (19)
Vie person. et sécurité d'emploi	57,5 (23)	64,7 (22)	53,6 (15)	58,8 (60)
Total (n)	39,2 (40)	33,3 (34)	27,5 (28)	100,0 (102)
Total %	39,2	33,3	27,5	100,0

chi-carré 3,720
degré de liberté 6
signification 0,715

¹ «Emploi» comprend le revenu, l'expérience au travail, les chances de formation, le niveau de responsabilité, les chances de promotion, les intérêt du travail et les plan de carrière.

² «Vie personnelle» comprend la famille, les amis et amies, et le loisir

3. La variable contrôle : l'âge

Les femmes gestionnaires sont âgées de 27 à 64 ans. Trois groupes d'âge ont été créés : les moins de 35 ans (17,6 % des répondantes), les gestionnaires de 35 à 44 ans (47,1 % des femmes gestionnaires) et celles âgées de plus de 44 ans (35,3 % des répondantes) (Tableau XI). Lorsque l'on examine la distribution d'âge des femmes gestionnaires selon les modèles de carrière, on remarque que plus les femmes sont âgées, plus elles ont adopté un modèle de carrière féminin. En effet, l'âge moyen des femmes qui adoptent un modèle de carrière féminin est de 44 ans tandis que l'âge moyen des femmes qui ont adopté un modèle de carrière masculin est 42 ans (Diagramme II).

La mesure d'association, le gamma, nous indique plus les femmes sont âgées, plus elles ont «choisi» un modèle de carrière féminin⁶ (0.177; tableau XI). Nous utiliserons cette variable contrôle lors des croisements de la variable dépendante «les modèles de carrière» et les variables indépendantes «le plus haut niveau de scolarité», «la décision de faire une carrière», et «les projets de vie à l'adolescence», et lors des croisements de la variable dépendante «les éléments les moins et les plus importants» et la variable indépendante «les modèles de carrière». Nous soutenons que l'effet des générations est non-négligeable dans le «choix» des stratégies des femmes gestionnaires.

TABLEAU XI

Les modèles de carrières des femmes gestionnaires selon leur âge (en pourcentage et en nombre).

Modèles de carrière	Age des répondantes			
	Moins de 35 ans	35 à 44 années	45 ans et plus	Total (n)
Masculin	55,6 (10)	33,3 (16)	38,9 (14)	39,2 (40)
Androgyne	33,3 (6)	37,5 (18)	27,8 (10)	33,3 (34)
Féminin	11,1 (2)	29,2 (14)	33,3 (12)	27,5 (28)
Total (n)	100,0 (18)	100,0 (48)	100,0 (36)	100,0 (102)
Total %	17,6	47,1	35,3	100,0

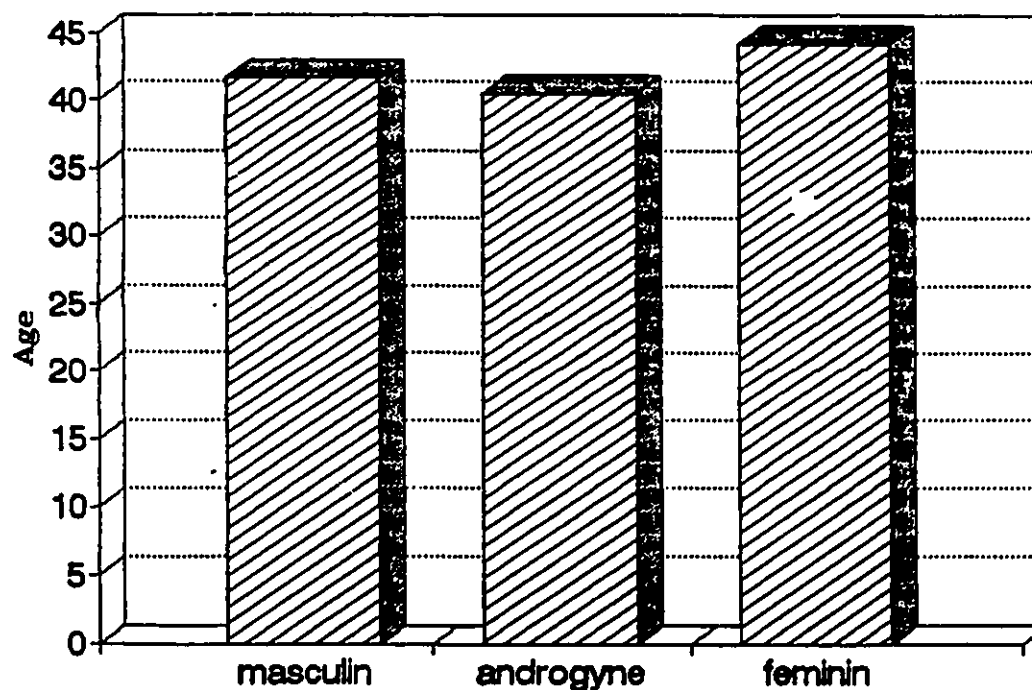
chi-carré 4,489

degré de liberté 4

signification 0,344

gamma 0,177

DIAGRAMME II : L'âge moyen des femmes gestionnaires selon leurs modèles de carrière



Niveau de scolarité au moment du premier emploi

Les femmes âgées de moins de 35 années ont un niveau de scolarité au moment du premier emploi plus élevé que celles âgées de 36 ans et plus. Ces femmes moins âgées détiennent majoritairement des diplômes universitaires (Tableau XII). On les retrouve surtout dans le modèle de carrière masculin (Tableau XII).

De l'ensemble des femmes gestionnaires âgée de 35 à 44 années, presque la moitié des femmes détiennent un diplôme universitaire du premier cycle (41,7% ; tableau XII). Ces femmes semblent adopter le modèle de carrière masculin.

Quant aux femmes les plus âgées (45 années et plus), ce n'est qu'une minorité qui détient un diplôme universitaire au moment de leur premier emploi (Tableau XII). En examinant en détail cette variable «niveau de scolarité au premier emploi», on remarque que les femmes de ce groupe d'âge, indépendamment du modèle de carrière qu'elles ont choisi d'adopter, sont moins scolarisées (niveau collégial ou moins) que les femmes âgées de moins de 35 ans et celles âgées de 35 à 44 ans (Tableau XII).

Les gammas, selon les trois groupes d'âge, indiquent que les modèles de carrière choisis par les femmes gestionnaires varient en fonction du niveau de scolarité des femmes même si on ajoute la variable contrôle «âge» : plus les femmes sont scolarisées, plus elles ont choisi d'adopter un modèle de carrière masculin. La relation entre la variable dépendante

TABLEAU XII

Les modèles de carrières des femmes gestionnaires selon leur niveau de scolarité au moment du premier emploi et selon l'âge (en pourcentage).

Modèles de carrière	Niveau de scolarité au premier emploi				
	Secondaire et moins	Etudes collégiales	Etudes du 1er cycle	Etudes du 2e cycle et plus	Total (n)
Masculin	24,1	37,0	50,0	50,0	100,0 (40)
<35 ans	-	16,7	77,8	100,0	55,6 (10)
35-44 ans	21,4	28,6	40,0	42,9	33,3 (16)
45 ans +	28,6	50,0	40,0	33,3	38,9 (14)
Androgyne	41,4	33,3	26,5	33,3	100,0 (34)
<35 ans	100,0	66,7	11,1	-	33,3 (6)
35-44 ans	50,0	42,9	25,0	42,9	37,5 (18)
45 ans +	28,6	14,3	60,0	33,3	27,8 (10)
Féminin	34,5	29,6	23,5	16,7	100,0 (28)
<35 ans	-	16,7	11,1	-	11,1 (2)
35-44 ans	28,6	28,6	35,0	14,3	29,2 (14)
45 ans +	42,9	35,7	-	33,3	33,3 (12)
Total (n)	100,0 (29)	100,0 (27)	100,0 (34)	100,0 (12)	100,0 (102)
<35 ans	5,6 (1)	33,3 (6)	50,0 (9)	11,1 (2)	100,0 (18)
35-44 ans	29,2 (14)	14,6 (7)	41,7 (20)	14,6 (7)	100,0 (48)
45 ans +	38,9 (14)	38,9 (14)	13,9 (5)	8,3 (3)	100,0 (36)

De l'ensemble
chi-carré 5,390
degré de liberté 6
signification 0,495
gamma -0,254

Moins de 35 ans
chi-carré 9,533
degré de liberté 6
signification 0,146
gamma -0,765

35 à 44 années
chi-carré 3,391
degré de liberté 6
signification 0,758
gamma -0,165

45 ans et plus
chi-carré 5,747
degré de liberté 6
signification 0,452
gamma -0,216

et indépendante est la plus forte pour les femmes gestionnaires âgées de moins de 35 ans et la moins forte, pour les femmes âgées de 35 à 44 années.

Décision de faire une carrière

Indépendamment du groupe d'âge des femmes, les femmes ont perçu leur travail non pas comme un emploi mais comme une carrière depuis leur participation à la production marchande (Tableau XIII). Une analyse plus approfondie fait ressortir que parmi celles âgées de moins de 35 ans et qui perçoivent leur travail comme une carrière depuis leur premier emploi rémunéré, ont adopté un modèle de carrière masculin (60,0 % de 10 femmes). De plus, 57,1 % des sept femmes de ce groupe d'âge, qui ont toujours perçu leur travail comme une carrière, ont adopté un modèle de carrière masculin (Tableau XIII).

Les femmes âgées de 35 à 44 années qui ont perçu leur travail comme une carrière depuis leur premier emploi ont surtout adopté un modèle de carrière masculin (44,4 % des femmes; tableau XIII). Un fait intéressant à remarquer et ce contrairement à ce que l'on aurait pensé, 46,2% des 13 femmes de ce groupe d'âge qui ont toujours perçu leur travail comme une carrière, ont choisi un modèle de carrière féminin (Tableau XIII).

Près de la moitié des femmes âgées de 45 ans et plus qui perçoivent leur travail comme une carrière depuis leur premier emploi salarié ont choisi d'adopter un modèle de carrière

TABLEAU XIII

Les modèles de carrières des femmes gestionnaires selon leur décision de percevoir leur travail en tant qu'une carrière et selon l'âge (en pourcentage).

Modèles de carrière	Décision de faire carrière						Total (n)
	Jamais	Toujours	Durant travail	Durant études	Durant vie person.	Pas en ces termes	
Masculin	20,0	29,2	47,5	50,0	-	50,0	100,0 (40)
<35 ans	-	57,1	60,0	-	-	-	55,6 (10)
35-44 ans	33,3	15,4	44,4	-	-	50,0	33,3 (16)
45 ans +	-	25,0	45,5	50,0	-	66,7	38,9 (14)
Androgyne	80,0	37,5	25,4	50,0	66,7	16,7	100,0 (34)
<35 ans	-	28,6	40,0	-	-	-	33,3 (6)
35-44 ans	66,7	38,5	29,6	-	100,0	-	37,5 (18)
45 ans +	100,0	50,0	13,6	50,0	33,3	33,3	27,8 (10)
Féminin	-	33,3	27,1	-	33,3	33,3	100,0 (28)
<35 ans	-	14,3	-	-	-	100,0	11,1 (2)
35-44 ans	-	46,2	25,9	-	-	50,0	29,2 (14)
45 ans +	-	25,0	40,9	-	66,7	-	33,3 (12)
Total (No)	100,0 (5)	100,0 (24)	100,0 (59)	100,0 (2)	100,0 (6)	100,0 (6)	100,0 (102)
<35 ans	-	38,9 (7)	55,6 (10)	-	-	5,6 (1)	100,0 (18)
35-44 ans	6,3 (3)	27,1 (13)	56,3 (27)	-	6,3 (3)	4,2 (2)	100,0 (48)
45 ans +	5,6 (2)	11,1 (4)	61,1 (22)	5,6 (2)	8,3 (3)	8,3 (3)	100,0 (36)

De l'ensemble
chi-carré 14,244
degré de liberté 10
signification 0,162

Moins de 35 ans
chi-carré 9,394
degré de liberté 6
signification 0,052

35 à 44 années
chi-carré 11,859
degré de liberté 8
signification 0,158

45 ans et plus
chi-carré 13,314
degré de liberté 10
signification 0,207

masculin (Tableau XIII). Il y a autant de femmes de ce groupe d'âge qui ont toujours perçu leur emploi comme une carrière et qui ont adopté un modèle de carrière masculin que de femmes qui ont choisi un modèle féminin (Tableau XIII).

Selon les groupes d'âge des femmes gestionnaires, le «choix» des modèles de carrière des femmes gestionnaires varie en fonction de leur perception de leur travail comme une carrière que pour le groupe d'âge de moins de 35 ans¹.

Projets de vie à l'adolescence

Dans l'ensemble, les femmes gestionnaires avaient un projet de vie à l'adolescence qui était le plus souvent lié à une vie professionnelle. Il y a une plus forte proportion de femmes âgées de moins de 35 ans qui ait eu un projet de vie lié à une carrière que de femmes des autres groupes d'âge (77,8 % contre 54,2 % pour les femmes âgées de 35 à 44 années et 55,6 % pour celles âgées de 45 ans et plus; tableau XIV).

La majorité des 14 femmes gestionnaires âgées de moins de 35 ans, qui avaient un projet de vie à l'adolescence lié à la vie professionnelle ont choisi un modèle de carrière masculin (Tableau XIV). Pour celles âgées de 35 à 44 ans, 38,5 % d'entre elles ont choisi un modèle de carrière androgyne (Tableau XIV). De plus, les onze femmes de ce groupe d'âge qui avaient à l'adolescence un projet de vie lié à la vie familiale (se marier et avoir des enfants) ainsi qu'au

TABLEAU XIV

Les modèles de carrières des femmes gestionnaires selon leur projet de vie et selon l'âge (en pourcentage).

Modèles de carrière	Projet de vie				Total (n)
	Aucun	Lié au travail	Combinaison travail-famille	Combinaison mariage, enfants et dével.pers.	
Masculin	16,7	45,0	43,8	25,0	100,0 (40)
<35 ans	-	71,4	-	-	55,6 (10)
35-44 ans	25,0	30,8	57,1	27,3	33,3 (16)
45 ans +	-	45,0	42,9	25,0	38,9 (14)
Androgyne	66,7	30,0	37,5	30,0	100,0 (34)
<35 ans	100,0	21,4	50,0	100,0	33,3 (6)
35-44 ans	50,0	38,5	14,3	45,5	37,5 (18)
45 ans +	100,0	25,0	57,1	-	27,8 (10)
Féminin	16,7	25,0	18,8	45,0	100,0 (28)
<35 ans	-	7,1	50,0	-	11,1 (2)
35-44 ans	25,0	30,8	28,6	27,3	29,2 (14)
45 ans +	-	30,0	-	75,0	33,3 (12)
Total (n)	100,0 (6)	100,0 (60)	100,0 (16)	100,0 (20)	100,0 (102)
<35 ans	5,6 (1)	77,8 (14)	11,1 (2)	5,6 (1)	100,0 (18)
35-44 ans	8,3 (4)	54,2 (26)	14,6 (7)	22,9 (11)	100,0 (48)
45 ans +	2,8 (1)	55,6 (20)	19,4 (7)	22,2 (8)	100,0 (36)

De l'ensemble
chi-carré 7,825
degré de liberté 6
signification 0,251

Moins de 35 ans
chi-carré 9,429
degré de liberté 6
signification 0,151

35 à 44 années
chi-carré 2,872
degré de liberté 6
signification 0,827

45 ans et plus
chi-carré 14,235
degré de liberté 6
signification 0,027

développement personnel, ont pour la plupart choisi un modèle de carrière androgyne (Tableau XVI).

Presque la moitié des femmes âgées de plus de 44 années qui avaient un projet de vie à l'adolescence lié à la vie professionnelle ont choisi un modèle de carrière masculin (45,0% des femmes; tableau XVI). Celles qui avaient un projet lié à la vie familiale et au travail rémunéré, elles avaient plus souvent choisi un modèle de carrière androgyne qu'un modèle masculin (57,1 % et 42,9 %, respectivement; tableau XIV). Les femmes qui avaient un projet de vie à l'adolescence lié au mariage et à la maternité et au développement personnel ont presque toutes choisi un modèle de carrière féminin (Tableau . IV).

Suite à l'interprétation statistique de ce tableau, on peut dire que les modèles de carrière choisis par les femmes gestionnaires varient en fonction du projet de vie qu'elles avaient à l'adolescence et cela, surtout pour les femmes âgées de 45 ans et plus⁸.

Effets des «modèles de carrière» sur le choix des éléments les plus importants

Comme susmentionné, nous allons examiner les effets des «modèles de carrière» sur le choix des éléments que les femmes gestionnaires considèrent les plus importants tout en contrôlant à l'aide de la variable contrôle «l'âge».

TABLEAU XV

Les facteurs qu'elles considèrent les plus importants selon les modèles de carrières des femmes gestionnaires et selon l'âge (en pourcentage).

Facteurs les plus importants	Modèles de carrière															
	Masculin				Androgyne				Féminin				Total (n)			
	< 35 ans	35-44 ans	45 ans +	Total	< 35 ans	35-44 ans	45 ans +	Total	< 35 ans	35-44 ans	45 ans +	Total	< 35 ans	35-44 ans	45 ans +	Total
Lié à l'emploi ¹	70,0	56,3	28,6	100,0	33,3	66,7	10,0	100,0	-	28,6	50,0	100,0	50,0 (9)	52,1 (25)	30,6 (11)	100,0 (45)
Emploi et vie personnelle ²	30,0	18,8	14,3	100,0	50,0	22,2	60,0	100,0	50,0	50,0	25,0	100,0	38,9 (7)	29,2 (14)	30,6 (11)	100,0 (32)
Emploi et sécurité d'emploi	-	25,0	50,0	100,0	16,7	11,1	20,0	100,0	50,0	14,3	-	100,0	11,1 (2)	16,7 (8)	25,0 (9)	100,0 (19)
Vie person. et sécurité d'emploi	-	-	7,1	100,0	-	-	10,0	100,0	-	7,1	25,0	100,0	-	2,1 (1)	13,9 (5)	100,0 (6)
Total (n)	100,0 (10)	100,0 (16)	100,0 (14)	100,0 (40)	100,0 (6)	100,0 (18)	100,0 (10)	100,0 (34)	100,0 (2)	100,0 (14)	100,0 (12)	100,0 (28)	100,0 (18)	100,0 (48)	100,0 (36)	100,0 (102)

- De l'ensemble

chi-carré 11,032

degré de liberté 6

signification 0,087

Moins de 35 ans

chi-carré 6,590

degré de liberté 4

signification 0,159

35 à 44 années

chi-carré 8,727

degré de liberté 6

signification 0,189

45 ans et plus

chi-carré 15,291

degré de liberté 6

signification 0,018

1

«Emploi» comprend le revenu, l'expérience au travail, les chances de formation, le niveau de responsabilité, les chances de promotion, les intérêt du travail et les plans de carrière.

2

«Vie personnelle» comprend la famille, les amis et amies, et le loisir.

Dans l'ensemble, la moitié des femmes âgées de moins de 45 années considèrent le revenu, l'expérience au travail, les chances de formation, le niveau de responsabilité, les chances de promotion, l'intérêt du travail et les plans de carrière comme les éléments les plus importants⁹ (30,6 %; tableau XV). Il y a, par contre autant de femmes âgées de 45 ans et plus qui considèrent les éléments liés à l'emploi et le temps consacré à leur famille, aux amis et amies, et au loisir comme étant les éléments les plus importants¹⁰ (30,6 %; tableau XV).

La plupart des 10 femmes âgées de moins de 35 ans qui ont adopté un modèle de carrière masculin considèrent les éléments liés à l'emploi comme étant les plus importants (Tableau XV). Indépendamment des modèles de carrière, il n'y a aucune femme gestionnaire de ce groupe d'âge qui considèrent la combinaison des éléments liés à la vie personnelle et à la sécurité d'emploi comme les plus importants (Tableau XV).

La plupart des 18 femmes âgées de 35 à 44 années qui ont adopté un modèle de carrière androgyne considèrent les éléments liés à l'emploi comme étant les plus importants (Tableau XV). Il est intéressant à noter que la moitié des quatorze femmes de ce groupe d'âge qui ont choisi un modèle de carrière féminin considèrent les éléments liés à la fois à l'emploi et à la vie personnelle comme étant les plus importants (50,0 % des femmes; tableau XV).

La moitié des douze femmes âgées de plus de 44 ans qui ont choisi d'adopter un modèle de carrière féminin estime les éléments liés à l'emploi comme les plus importants (Tableau XV). La majorité des dix femmes de ce groupe d'âge qui ont adopté un modèle de carrière androgyne considèrent les éléments liés à la fois au travail et à la vie personnelle comme étant les éléments les plus importants (Tableau XV).

Les éléments qu'elles estiment les plus importants ne varient donc pas systématiquement en fonction des modèles de carrière choisis par les femmes gestionnaires.

Effets des «modèles de carrière» sur le choix des éléments les moins importants

Dans l'ensemble, les femmes gestionnaires considèrent le plus souvent, les éléments de la vie personnelle et de la sécurité d'emploi comme les éléments les moins importants (Tableau XVI). Lorsque l'on examine les variations selon les modèles de carrière, on remarque peu de différences.

Les résultats semblent indiquer que les éléments considérés par les femmes gestionnaires comme les moins importants ne varient pas en fonction des modèles de carrière choisis par ces femmes. D'ailleurs indépendamment du groupe d'âge et du modèle de carrière adopté, les femmes estiment les éléments liés à la vie personnelle et à la sécurité d'emploi comme les moins importants.

TABLEAU XVI

Les facteurs qu'elles considèrent les moins importants selon les modèles de carrières des femmes gestionnaires et selon l'âge (en pourcentage).

Facteurs les moins importants	Modèles de carrière															
	Masculin				Androgyne				Péminin				Total (n)			
	< 35 ans	35-44 ans	45 ans +	Total	< 35 ans	35-44 ans	45 ans +	Total	< 35 ans	35-44 ans	45 ans +	Total	< 35 ans	35-44 ans	45 ans +	Total
Lié à l'emploi ¹	10,0	18,8	-	100,0	-	5,6	10,0	100,0	-	14,3	16,7	100,0	5,6 (1)	12,5 (7)	8,3 (3)	100,0 (10)
Emploi et vie personnelle ²	30,0	6,3	-	100,0	50,0	16,7	-	100,0	50,0	14,3	-	100,0	38,9 (7)	12,5 (6)	-	100,0 (13)
Emploi et sécurité d'emploi	20,0	18,8	28,6	100,0	-	16,7	10,0	100,0	-	14,3	33,3	100,0	11,1 (2)	16,7 (8)	25,0 (9)	100,0 (19)
Vie person. et sécurité d'emploi	40,0	56,3	71,4	100,0	50,0	61,1	80,0	100,0	50,0	57,1	50,0	100,0	44,4 (8)	58,3 (28)	66,7 (24)	100,0 (60)
Total (n)	100,0 (10)	100,0 (16)	100,0 (11)	100,0 (40)	100,0 (6)	100,0 (18)	100,0 (10)	100,0 (34)	100,0 (2)	100,0 (14)	100,0 (12)	100,0 (28)	100,0 (18)	100,0 (48)	100,0 (36)	100,0 (102)

De l'ensemble
chi-carré 3,719
degré de liberté 6
signification 0,715

Moins de 35 ans
chi-carré 2,957
degré de liberté 6
signification 0,814

35 à 44 années
chi-carré 2,142
degré de liberté 6
signification 0,906

45 ans et plus
chi-carré 4,319
degré de liberté 4
signification 0,364

¹ «Emploi» comprend le revenu, l'expérience au travail, les chances de formation, le niveau de responsabilité, les chances de promotion, les intérêt du travail et les plan de carrière.

² «Vie personnelle» comprend la famille, les amis et amies, et le loisir.

B. Interprétation sociologique des résultats

Les femmes adoptent des stratégies pour s'introduire dans des postes de direction et d'encadrement. Ces stratégies se traduiront par l'adoption des rôles sociaux spécifiques à l'entreprise. Les femmes adoptent ainsi des façons de faire, de penser et d'agir et les modifient en fonction de leurs besoins, et de leurs façons de faire, de penser et d'agir. Cela implique que les femmes voulant «réussir» dans leur vie professionnelle doivent concilier leur maternité et leur maternage par des interruptions de travail (malheureusement, l'entreprise ne donne souvent pas des alternatives aux femmes...). L'élaboration et l'analyse des types de modèles de carrière des femmes gestionnaires a permis de constater que les femmes adoptent des modèles de carrières autre que celui masculin. Cela confirme notre première hypothèse que malgré l'exclusion des femmes des postes de gestion et d'encadrement, il existe des stratégies qui s'expriment en différents types de modèles de carrière.

Les résultats ont permis de constater qu'il y a presque autant de femmes qui choisissent un modèle de carrière masculin que celles qui adoptent un modèle féminin et androgyne. Par contre, on peut noter qu'un peu plus de femmes ont adopté un modèle de carrière masculin comparativement aux femmes qui ont choisi d'adopter un autre modèle de carrière. Ces constatations confirment une des hypothèses du départ à savoir qu'il est possible de retrouver plus de femmes

gestionnaires qui ont adopté un modèle de carrière masculin que de femmes gestionnaires qui se sont différenciées complètement de ce modèle. Ces résultats semblent aussi confirmer que les modèles de carrière sont placés sur un continuum allant d'un pôle masculin à un pôle féminin.

Nous avons discuté au deuxième chapitre que les hommes définissent les critères d'admissibilité à l'entreprise et aux postes de pouvoir et de direction pour qu'ils puissent maintenir leur place de pouvoir dans l'entreprise. Ces critères sont souvent basées sur la formation professionnelle. La formation légitimise l'exclusion des femmes du pouvoir décisionnel de l'entreprise mais aussi elle maintient ces dernières dans les postes subalternes. La composition de cette formation est définie par le système normatif masculin et assurée par le système éducatif. Alors, les femmes doivent être plus scolarisées et mieux préparées afin d'accéder aux postes de pouvoir et de décision. Nous avons constaté que les femmes gestionnaires, ayant un diplôme universitaire au moment du premier emploi, semblent avoir adopté un modèle de carrière du type masculin. Cela confirme que les femmes doivent s'instruire davantage pour être capable de participer à cette compétition aux postes de direction et d'encadrement et ce faisant, elles assimilent les façons de faire, de penser et d'agir du système normatif masculin. Ces femmes satisfont ainsi aux exigences requises pour occuper un poste de pouvoir et de décision.

Le modèle masculin de carrière comprend les femmes gestionnaires qui n'ont pas et presque pas connu d'interruption de travail au cours de leur carrière et qui détiennent des diplômes universitaires. Cela confirme une des conclusions de l'étude de Le Bourdais et Desrosiers (1988) à savoir que plus les femmes sont scolarisées plus les chances de connaître des interruptions de travail diminuent.

L'analyse des tableaux a pu démontrer qu'un projet de vie à l'adolescence lié à la carrière (au travail rémunéré) tôt dans la vie (à l'adolescence) augmentent les chances des femmes d'avoir adopté un modèle de carrière masculin et les éléments considérés les plus importants par les femmes ayant adopté ce modèle de carrière sont liés au travail. Ces conclusions semblent confirmer que l'engagement des femmes gestionnaires dans leur carrière varie en fonction du modèle de carrière choisi par ces dernières.

Nous avons proposé au deuxième chapitre de cette thèse que les trajectoires des femmes varient selon l'âge. En dépit de fait que les résultats ne sont pas significatifs en raison de l'échantillon restreint, nous pouvons confirmer cette hypothèse en examinant la distribution des femmes : plus les femmes sont âgées, plus elles ont adopté un modèle de carrière féminin et à l'inverse, plus les femmes sont jeunes, plus elles choisissent un modèle de carrière masculin. Au début de la carrière des femmes gestionnaires âgées de 45 ans et plus, elles vivaient à l'époque où l'occupation des femmes

devait se rattacher, d'une façon ou d'une autre, au rôle traditionnel de la mère de famille. Il n'y avait pas de femmes qui détenaient des postes de pouvoir et de décision, autre que les religieuses. La question des enjeux entre la maternité et le maternage et le travail professionnel ne se posait pratiquement pas : les femmes devaient quitter leur travail rémunéré afin d'accomplir exclusivement le rôle de mère de famille. Alors, les trajectoires professionnelles de ces femmes sont plus marquées d'interruption de travail pour des raisons de responsabilités familiales que les autres femmes de générations différentes.

Nous nous sommes aperçues, lors des analyse des résultats, que la variable «âge», utilisée en tant que variable contrôle, ne modifie presque pas les résultats de l'analyse. Par contre, nous pouvons proposer que les femmes qui ont adopté un modèle de carrière masculin sont plus jeunes, plus scolarisées, perçoivent leur travail comme une carrière pendant qu'elles participent à la production marchande et avaient pensé à un projet de vie à l'adolescence lié à la carrière que celles qui ont choisis un modèle de carrière féminin ou androgyne.

Le nombre restreint de cas et le nombre parfois assez élevé de catégories ont réduit la probabilité d'avoir des résultats significatifs. Nous ne pouvons donc pas pleinement confirmer toutes nos hypothèses énoncées au chapitre théorique

de cette thèse. Par contre, nous pouvons confirmer notre hypothèse centrale à savoir qu'il y a d'autres modèles de carrières disponibles aux femmes que celui du modèle masculin. Nous pouvons aussi remarquer que nos analyses semblent démontrer des tendances à confirmer nos hypothèses de départ soit les femmes gestionnaires, celles qui détiennent des postes de pouvoir et de décision dans les entreprises, ont choisi le plus souvent un modèle de carrière masculin. Elles consacrent leur énergie plus au niveau de leur carrière qu'au niveau d'une contribution socio-affective dans le groupement familial. Ce sont surtout les femmes plus jeunes qui ont choisi d'adopter ce modèle. Elles détiennent un diplôme universitaire (au moins du premier cycle) au moment d'entrer sur le marché du travail. Ces femmes ont pensé à l'adolescence un plan de carrière (plus ou moins défini).

CONCLUSION

Nous avons fait ressortir dans le chapitre I que la division sexuelle du travail désigne une place aux hommes, celle du travail producteur et une place aux femmes, celle du travail domestique. Cette assignation des rôles sociaux selon les sexes sous-entend une hiérarchisation dans laquelle les femmes se retrouvent souvent au bas de l'échelle. Selon le discours idéologique dominant, cette hiérarchisation justifie et assure la place sociale inférieure des femmes. Nous avons aussi examiné le discours féministe portant sur les trajectoires professionnelles sexuées. Nous avons intégré, à ce moment, l'analyse du conflit souvent cité dans la littérature du travail féminin c'est-à-dire celui de la conciliation entre les vies professionnelle et privée des femmes. Cette analyse nous a permis de constater que plus les femmes occupent des postes élevés dans l'hiérarchie organisationnelle d'une entreprise quelconque, plus elles doivent faire un «choix» entre abandonner leur carrière ou abandonner leurs activités familiales, ou essayer de combiner leurs activités professionnelles et familiales. Ce constat a été important lors de l'élaboration de notre variable composée. Au moment de la présentation historique du travail féminin québécois des années 1930 jusqu'à nos jours, nous avons observé que même dans la hiérarchisation des cadres, on retrouve les femmes gestionnaires dans des postes de gestion plutôt que d'encadrement. Nous avons ainsi déduit qu'il y a

une ségrégation à l'intérieur même de la division sexuelle du travail, et par extension, une exclusion des femmes de certaines occupations, notamment des postes de direction et d'encadrement. Cette constatation nous a servi lors de la conceptualisation de notre modèle d'analyse.

L'intégration des théories néo-wébériennes et des théories féministes au deuxième chapitre a permis de fournir un modèle analytique pour l'étude des trajectoires professionnelles des femmes gestionnaires. A partir de la prémisse que les femmes sont généralement exclues des postes de pouvoir décisionnel, nous avons supposé que les femmes réagissent à cette exclusion en développant des stratégies afin d'accéder à ce monde de gestion et d'encadrement. Ces stratégies se traduisent par l'adoption des rôles sociaux spécifiques. Ces rôles, placés sur un continuum, reflètent le caractère socio-sexuel rattaché au modèle de carrière. Trois modèles de carrière sont en présence : les femmes gestionnaires «masculinisées» adoptent complètement le modèle de trajectoires professionnelles masculines; les femmes gestionnaires «féminisées» rejettent les trajectoires professionnelles masculines afin de mettre l'accent sur leur maternité et le maternage; les femmes gestionnaires que nous avons qualifiées d'«androgynes» ne rejettent ni le modèle de carrière masculin et ni leur «féminité» (maternité et maternage). Ces dernières concilient les trajectoires professionnelles et les trajectoires familiales.

Les hypothèses qui ont été développées dans le chapitre théorique nous ont servi lors de l'élaboration du modèle d'analyse à partir des variables de l'étude des femmes cadres (chapitre III). Nous avons donc situé l'origine des données utilisées dans cette thèse et expliqué chacune des étapes de l'élaboration d'une typologie des modèles de carrière. Nous avons pu combiner les indicateurs d'interruptions de travail et de famille en une seule variable : «les modèles de carrière».

Dans le chapitre d'analyse, nous avons pu constater qu'il y a une variété de modèles de carrière disponible aux femmes tout comme le propose la littérature sociologique du travail salarié féminin. Il y a autant de femmes de notre analyse qui ont adopté un modèle de carrière masculin qu'un modèle androgyne ou un modèle féminin. Cela confirme ainsi la diversité des stratégies choisies par ces femmes pour accéder à un poste de gestion. Il y avait, par contre, plus de femmes qui ont adopté un modèle de réussite professionnelle dont les caractéristiques sont masculines plutôt que féminines. Ces femmes consacrent alors plus d'énergie à la carrière qu'au rôle de maternage et de maternité.

En dépit du fait que nos analyses statistiques ne peuvent confirmer toutes nos hypothèses du départ, elles nous permettent de constater que les femmes de notre étude ont assimilé les façons de faire, de penser et d'agir du travail rémunéré parce qu'elles ont été formées en fonction du système

normatif masculin et qu'elles sont devenues membres de l'élite. Elles occupent des postes de décision et de pouvoir. La façon dont elles ont assimilé le système normatif masculin différencie les femmes gestionnaires les unes des autres.

NOTES INFRAPAGINALES

Notes infrapaginales de l'Introduction

1. Ce taux inclut les personnes en service actif.
2. Pour faciliter la lecture du texte, nous allons référer à cette étude comme suit : Andrew, Coderre et Denis, 1985.

Notes infrapaginales du Chapitre I

1. Ce sont des trajectoires marquées par les rapports sociaux de sexe.
2. Nous entendons par «travail féminin» le travail salarié des femmes.
3. Il y a toute une histoire concernant cette allocation familiale au Québec car ces chèques sont émis au nom de la mère et non au nom du père . Le gouvernement Duplessis trouvait que cela était "inconstitutionnel[le] parce qu'elle enfreint les droits du père, chef de famille [...]" (Le Collectif Clio 1982: 375). Suite aux pressions du gouvernement fédéral, le gouvernement québécois cède un mois plus tard. Les Québécoises reçoivent leur chèque d'allocation familiale à leur nom (Le Collectif Clio 1982: 376).
4. La catégorie des gestionnaires correspond à la catégorie d'emploi «11» de Statistique Canada (Tableau I, Recensement Canada 1981, cat.92-920).
5. La «haute direction» correspond à la catégorie 1130 de la classification type des professions de Statistique Canada.
6. «Les cadres supérieurs» correspond à la catégorie 1130 de la classification type des professions, «les cadres intermédiaires» correspond à la catégorie 1113 et les groupes 113/114 et «l'ensemble des gestionnaires» correspond à la catégorie 11.)
7. Surtout pour celles qui étaient mariées.
8. Il est à noter que l'influence des religieux n'est pas aussi évidente aujourd'hui comparativement aux années de la révolution tranquille car la religion catholique n'est plus aussi dominante, dans toutes les sphères de la société québécoise. Consulter Barry (1980), Le Collectif Clio (1982) pour plus de détails entourant cette question de l'influence religieuse au Québec sur le travail féminin..
9. Cette section reprend certains éléments essentiels de l'article «La bureaucratie à l'épreuve du féminin» publié par Andrew, Coderre, Daviau et Denis en 1989.

10. Il est à noter que Blishen base principalement la construction de ces échelles sur les catégories occupationnelles de Statistique Canada (Blishen et McRoberts, 1976).
11. C'est aussi la capacité de s'en servir efficacement (Aubert, 1982).
12. Dans l'échantillon de l'étude des femmes cadres (Andrew, Coderre et Denis, 1988b), il n'y a que 53 décideuses sur 214 femmes interviewées.
13. Certaine partie de cette section reprend certains éléments essentiels de l'article «La bureaucratie à l'épreuve du féminin» publié par Andrew, Coderre, Daviau et Denis en 1989.
14. Nous définirons sous peu la «mobilité sociale»
15. La «mobilité occupationnelle verticale» comprend un passage, en terme de prestige ou de statut, vers le haut ou le bas de l'échelle occupationnelle (Pavalko, 1971: 111). Cette mobilité peut comprendre trois genres de changements: i- un changement d'emploi à un autre ayant moins de statut (mobilité verticale descendante) ou à un emploi ayant plus de statut (mobilité verticale ascendante); ii- une promotion ou une rétrogradation au sein du même type d'occupation; iii- une séniorité peut devenir aussi un indice de statut. La «mobilité occupationnelle horizontale» quant à elle réfère à un changement sans qu'il y ait altération au niveau du statut. Elle comprend deux types de changement: i- un changement d'une occupation à une autre, ayant le même niveau de statut que l'occupation antécédente; ii- lorsqu'un individu demeure dans la même occupation dont seules les fonctions de son activité changent.
16. Pour plus de détails concernant les échelles de statut/prestige, il faut se référer aux auteurs et auteures Blishen et McRoberts (1976), Blishen et Carroll (1978), Blakely et Harvey (1988), Boyd et al (1981) Boyd (1985, 1986), de Sève (1987), Guppy et Siltanen (1977).
17. Cette hiérarchisation sous-entend inégalité.
18. «La classe sociale de départ» est soit définie par les caractéristiques de la famille d'origine (l'éducation et l'occupation des parents, revenu de la famille, sa taille) ou soit par la classe sociale de la personne au moment du premier emploi à temps complet.

19. «La classe sociale d'arrivée» est définie par les caractéristiques de l'emploi actuel.
20. Ils sont: i- un processus où les avantages et les désavantages de l'origine sociale (mesurée par le statut occupationnel et l'acquisition éducationnelle du père) sont convertis en acquisition éducationnelle; ii- le processus de convertir cette acquisition et cette origine sociale en terme de statut de la première occupation (Boyd et al, 1981: 658).
21. A partir de ces critiques, Blakely et Harvey (1988) ont modifié l'échelle de Blishen pour leur fin d'analyse.
22. Nous pensons surtout aux études de stratification sociale aux années soixante-dix. Depuis, d'autres chercheurs ont examiné la relation mère et fille pour étudier les processus d'acquisition de statut (nous pensons notamment à Boyd).
23. L'indicateur des trajectoires est l'occupation, comme nous l'avons déjà discuté.

Notes infrapaginales du Chapitre II

1. Elle pourrait aussi choisir de mettre plus d'accent sur sa vie professionnelle faisant en sorte qu'elle consacrerait moins de temps à son rôle de mère de famille; et, elle pourrait aussi essayer de combiner son rôle socio-économique (celui de gestionnaire) et socio-affectif (celui de mère de famille) sans mettre de l'accent sur un rôle ou sur un autre mais plutôt de l'importance sur tous les deux.
2. Pour l'analyse wébérienne ayant trait à la fermeture sociale, voir Weber (1978) pages 43-46; pour l'analyse des groupes statutaires, pages 302-307; pour l'analyse de la fermeture économique, pages 339-348 et pour l'analyse de la distribution du pouvoir «économique», pages 926-955.
3. Nous expliquerons avec plus de détails la «fermeture sociale» lorsque nous définirons le «groupement économique».
4. Il est à noter que «concéder» est défini plus largement qu'au sens strict du terme parce que l'idée de la minorité qui doit se soumettre à la décision de la majorité est aussi comprise dans la définition de ce terme (Freund, 1983: 113).
5. Il est fait par le processus de fermeture ou d'exclusion.
6. Ces personnes ne rencontrent pas les conditions d'adhésion au groupement.
7. Un groupe statutaire comprend des individus qui, à l'intérieur d'un groupement quelconque, possède un prestige social particulier. Un groupe statutaire est formé soit à partir du type de vocation (les groupes statutaire occupationels) ou à partir du charisme hérité d'une classe sociale privilégiée (les groupes statutaires héréditaires) ou à partir de l'appropriation du pouvoir politique (les groupes statutaires politiques) (Weber, 1978 : 306).
8. La monopolisation matérielle est un des moyens les plus efficaces pour assurer l'exclusivité d'un groupe dominant (Murphy, 1986a: 23).
9. L'exclusion consiste dans l'interdiction de l'accès aux ressources par un groupement voulant protéger ses avantages et ses ressources. (Murphy, 1983: 634; Murphy, 1986a: 23).

10. Un exemple est la quête du prestige.
11. Nous ne discuterons pas des différences des fondements théologiques et scientifiques. Pour plus de détails, voir Guillaumin, 1978b.
12. C'est nous qui le soulignons.
13. En dépit du fait que les écrits d'Engels ont été basés sur les travaux controversés de L.H. Morgan (1877), il est un des rares chercheurs qui tente de découvrir l'origine de l'appropriation privée des femmes.
14. Dans le cas des femmes, un exemple est celui de la reproduction d'enfants.
15. Le contrôle des fonctions reproductrices des femmes par les hommes, par exemple.
16. Il est à noter que les caractéristiques des groupements familiaux varient selon les cultures. Seuls les traits des familles occidentales (monogamiques) seront discutés.
17. Notons que ce rôle limité des femmes, de mères de famille et de bonnes épouses, se retrouve surtout dans un contexte de famille traditionnelle, par exemple le Québec avant les années soixante.
18. Dans cette section du livre, Murphy (1979) résume la théorie de conflit de Collins (1971).
19. Selon le discours naturaliste, les hommes ont la responsabilité de fournir le «pain quotidien».
20. Nous empruntons ici la terminologie de Battagliola (1985) qui définit «stratégie» comme étant «un sujet soumis à une pure rationalité et mettant en oeuvre des moyens pour atteindre un but clairement défini» (Battagliola, 1985: 90). «Stratégie» pourrait aussi signifier, dans une large mesure, «usurpation» .
21. Cet engagement variera également selon les générations. Nous allons mesurer l'engagement par le moment où les femmes gestionnaires ont décidé de percevoir leur travail comme une carrière et les éléments qu'elles considèrent aujourd'hui les plus et les moins importants. Consulter le chapitre III pour plus de détails concernant l'utilisation de ces variables.
22. Voir la section de l'historique du travail féminin (au premier chapitre).

Notes infrapaginales du Chapitre III

1. Pour faciliter la lecture du texte, nous allons référer à cette étude comme suit : Andrew, Coderre et Denis, 1985.
2. Une trajectoire sexuée est définie comme étant marquée par les rapports sociaux de sexes, voire la division sexuelle du travail (Andrew, Coderre, Daviau, Denis, 1988).
3. La définition du terme «cadre» est fondée sur le classement de l'organisation dans laquelle la personne occupe un tel poste.
4. Les entreprises devaient se classer parmi les 500 plus grandes entreprises canadiennes ayant un siège social soit à Toronto ou soit à Montréal, un effectif de plus de 500 individus, et un actif de plus de 100 millions de dollars.
5. Comprend des ministères de la fonction publique ontarienne, québécoise et fédérale regroupés selon deux grandes divisions : les ministères à vocation économique et à vocation culturelle et sociale.
6. Pour plus de détails concernant les modalités de la sélection échantionnale, consulter Andrew, Coderre, Daviau, Denis 1988 et Andrew, Coderre, Daviau et Denis, 1989.
7. Comprend entre autres l'endroit de travail, la classification du poste, la durée de chaque emploi et dans le cas des postes de gestion, les principales responsabilités.
8. Ce calendrier inclut le lieu de formation, les années, le type de diplôme recherché ou obtenu et le domaine de la formation.
9. Les variables retenues sont les mariages ou la vie en couple, les dates de naissance ou de la prise en charge des enfants, les congés de maternité et les conditions de ces congés.
10. Correspond à la question 16 du questionnaire (voir l'annexe I).
11. Correspond à la question 24c du questionnaire

12. Correspond à la question 19 du questionnaire (voir l'annexe I).
13. Correspond à la question 77 du questionnaire (première partie de la question, voir l'annexe I).
14. En dépit du fait que l'étude n'est pas encore publiée au complet, plusieurs communications et articles ont été déjà publiés portant sur les caractéristiques de l'échantillon, les trajectoires occupationnelles et familiales. Nous sommes dans une situation privilégiée car nous avons participé à titre d'assistante de recherche et à titre de co-auteure pour certaines communications et aux articles portant sur les trajectoires professionnelles. Nous avons eu directement accès à la banque de données de cette étude sur les femmes cadres, avec la permission des chercheuses Caroline Andrew, Cécile Coderre et Ann Denis.
15. Les trois premières interruptions à temps complet et à temps partiel avant de devenir gestionnaire ainsi que les deux premières interruptions à temps complet et à temps partiel, dans la gestion ont été codées. Ainsi, toutes les interruptions des femmes ont été comptabilisées.
16. Cette valeur comprend aussi les femmes qui ont connu plus qu'une interruption de travail autant à temps partiel qu'à temps complet y compris lorsqu'elles occupaient un poste de gestion.
17. Pour plus de détails veuillez consulter le chapitre II de cette thèse.
18. Nous avons additionné toutes les valeurs médianes et ensuite divisé par le nouvel indicateur «nombre total des interruptions de travail». Nous avons dû transformé la valeur «0» de ce dernier indicateur en la valeur «1» car un dénominateur ne peut pas être de «0».
19. Comprend celles qui ont combiné un retour aux études avec le soin des enfants, par exemple.
20. Il est à noter que les femmes qui ont connu plusieurs interruptions de travail dont les motifs n'étaient pas tous les mêmes, ont été classées en fonction de la fréquence d'un des motifs particuliers. Par exemple, celles qui ont connu trois interruptions de travail pour des raisons de travail et une interruption de travail pour des raisons de voyages (autres motifs) ont été classées dans le motif des interruptions de travail lié à l'emploi. Les femmes qui avaient connu certaines interruptions de travail liées à l'emploi et d'autres à

la famille ont été classées dans le motif des interruptions lié à l'emploi et à la famille. (Cette méthode a été utilisée pour 6 répondantes).

21. Cet indicateur comprend les enfants nés d'une autre union et les enfants adoptifs. Nous avons choisi de considérer la présence des enfants comme ayant un effet global sur la trajectoire occupationnelle des femmes. La présence ou non des enfants a un effet direct sur un moment particulier de la carrière des femmes et par conséquent, un effet direct sur la trajectoire occupationnelle des femmes.
22. La catégorie «les femmes vivant en situation de couple» comprend aussi celles qui ont déjà été en situation de couple.
23. Trois de ces catégories sont vides. Elles ont été rejetées.
24. Il est à noter qu'il y a plusieurs catégories qui sont vides. Elles ont été retirées de l'analyse et il n'en reste que 39.
25. Pour assurer aux lecteurs et lectrices l'exclusivité des catégories, un tableau indiquant les caractéristiques spécifiques des modèles de carrière est à l'annexe II. Ce tableau comprend uniquement les catégories qui ne sont pas vides.
26. Comprend à la fois les accouchements et les adoptions.
27. La valeur «les femmes qui vivent en situation de couple» comprend aussi celles qui ont déjà vécu en situation de couple.
28. Ces variables dont «le plus haut niveau d'éducation au moment du premier emploi», «la décision de faire une carrière» et «le fait d'avoir un projet de vie à l'adolescence».
29. Il ne faut pas oublier que nous avons construit notre modèle à partir des expériences du passé. Il est alors logique de choisir le diplôme au moment du premier emploi lors des analyses.
30. Nous verrons sous peu les valeurs de cette variable.

31. Ces facteurs changent au fur et à mesure que la carrière se développe donc il faut considérer ces perceptions comme étant influencées par le passé des femmes et justifiant leur modèle de carrière.
32. En premier, pour faciliter la combinaison des quatre variables en deux (les éléments les plus importants et les éléments les moins importants) nous avons recodifié les 14 valeurs des ces variables pour donner cinq catégories : «importance accordée au travail», «importance accordée à la famille», «importance accordée à la sécurité d'emploi», «autre réponse» et «pas de réponse». Ces deux dernières catégories ont été rejetées parce qu'elles étaient vides. Nous avons ensuite combiné les valeurs groupées des variables «premiers facteurs les plus importants» et «deuxième facteurs les plus importants» et des variables «premiers facteurs les moins importants» et «deuxième facteurs les moins importants». Pour permettre toutes les combinaisons possibles, nous avons neuf nouvelles valeurs pour les deux variables «facteurs les plus importants» et «facteurs les moins importants».
33. Comprend les femmes qui considèrent les éléments liés au travail et en second, à la sécurité d'emploi comme les éléments les plus importants et les femmes qui considèrent les éléments liés en premier à la sécurité d'emploi et en second, au travail comme les plus importants.
34. Comprend les femmes qui considèrent les éléments liés en premier à la famille et en second, à la sécurité d'emploi comme les éléments les plus importants et les femmes qui considèrent les éléments liés en premier à la sécurité d'emploi et en second, à la famille comme les plus importants. Cette valeur comprend aussi les femmes qui considèrent en premier et en second, les éléments liés à la sécurité d'emploi comme les plus importants.
35. Cette mesure d'association n'a été utilisée que pour trois tableaux.

Notes infrapaginales du Chapitre IV

1. Consulter le chapitre III de cette thèse pour les étapes touchant l'élaboration de la variable «les modèles de carrière».
2. Veuillez consulter le troisième chapitre pour les détails des catégories de l'interruption de travail.
3. Nous avons déjà élaboré la construction de la variable composée «modèles de carrière» au troisième chapitre de cette thèse.
4. Nous allons nommer ces éléments : «éléments liés à l'emploi».
5. Nous allons nommer ces éléments : «éléments liés à la vie personnelle».
6. Notons toutefois que l'association entre la variable dépendante «les modèles de carrière» et la variable indépendante «l'âge» n'est pas très forte.
7. Le degré de signification pour ce groupe d'âge est de 0,05.
8. Le degré de signification pour ce groupe d'âge (0,02) est le seul qui est significatif pour ce croisement de variables.
9. Nous allons nommer ces éléments : «éléments liés à l'emploi».
10. Nous allons nommer ces éléments : «éléments liés à la vie personnelle».

Annexe

**Questionnaire utilisé pour l'étude des femmes cadres
(Andrew, Coderre et Denis, 1985)**

LES FEMMES CADRES: LEUR VIE PUBLIQUE, LEUR VIE PRIVÉE

**Comparaison entre le secteur privé et le secteur public
au Québec et en Ontario, 1971-1981**

Questionnaire destiné aux femmes francophones

**Groupe de recherche Femmes Cadres
Faculté des Sciences Sociales
Université d'Ottawa
Ottawa, Ontario
K1N 6N5**

Juillet 1985

Date: _____

No. de l'interview: _____

Heure: _____

Nous aimerions commencer en vous posant des questions sur votre vie professionnelle.

1. Dans votre poste actuel, vous considérez-vous surtout comme:

1. gestionnaire
2. professionnelle (passez à la question 3)
3. autre, spécifiez _____ (passez à la question 3)

2. Et plus précisément, faites-vous partie

1. des cadres de la haute direction
2. des cadres intermédiaires
3. des cadres les plus rapprochés du niveau de l'exécution
0. ne s'applique pas

3. Dans votre poste actuel, y a-t-il des personnes qui travaillent sous votre responsabilité directement ou indirectement?

1. non (passez à la question 6)
2. oui

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 1 POUR LES QUESTIONS 4 ET 5)
4. Combien d'employé(e)s sont directement sous vos ordres?

1. moins de 5
2. 5 à 9
3. 10 à 19
4. 20 à 49
5. 50 à 99
6. 100 à 199
7. 200 et plus
0. ne s'applique pas

5. Combien d'employé(e)s sont indirectement sous vos ordres?

1. moins de 5
2. 5 à 9
3. 10 à 19
4. 20 à 49
5. 50 à 99
6. 100 à 199
7. 200 et plus
0. ne s'applique pas

- 2 -

6. Combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement?
1. moins de 35 heures
 2. 35 à 39 heures
 3. 40 à 49 heures
 4. 50 à 59 heures
 5. 60 heures et plus
7. Est-ce que, généralement, vous quittez le travail plus ou moins à la même heure?
1. non
 2. oui
8. Est-ce que votre employeur s'attend à ce que les cadres de votre niveau fassent des heures supplémentaires?
1. non
 2. oui, à l'occasion
 3. oui, fréquemment
9. Lorsque vous devez faire des heures supplémentaires, généralement, avez-vous l'impression que c'est vraiment nécessaire?
1. non, expliquez _____

 2. oui
- (PRÉSENTEZ CARTE NO. 2 POUR LES QUESTIONS 10, 11 ET 12)
10. Où faites-vous vos heures supplémentaires?
1. uniquement au bureau ou à tout autre lieu que la maison (colloque, bibliothèque, etc.)
 2. surtout au bureau, parfois à la maison
 3. autant à la maison qu'au bureau
 4. surtout à la maison, parfois au bureau
 5. uniquement à la maison
 0. je ne fais pas d'heures supplémentaires
11. Considérez-vous que les activités sociales reliées à votre travail telles cocktails, soirées sociales ou recevoir des invités, sont nécessaires pour votre carrière?
1. non
 2. oui
 3. utiles mais non nécessaires
 4. je ne considère pas ces activités comme étant du travail
 0. je ne participe pas à de telles activités

- 3 -

12. Dans votre emploi actuel, devez-vous voyager pour vos fonctions?

1. jamais (passez à la question 14)
2. à l'occasion, une semaine ou moins
3. à l'occasion, plus d'une semaine
4. fréquemment, une semaine ou moins
5. fréquemment, plus d'une semaine

13. Pour ces voyages, habituellement combien de temps à l'avance vous avise-t-on?

1. moins d'un jour
2. une semaine ou moins
3. plus d'une semaine
4. je planifie personnellement mes déplacements
0. ne s'applique pas

14. Comment définissez-vous votre futur cheminement de carrière?

15. Quel poste ou type de poste aimeriez-vous occuper dans cinq ans?

16. Quand vous étiez adolescente, quel était votre projet de vie?

17. A quelle époque de votre vie un premier projet de carrière a-t-il pris forme?

18. Ce premier projet de carrière s'est-il modifié par la suite?

1. non
2. oui, expliquez

- 4 -

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 3)

19. Parmi les facteurs suivants, indiquez en ordre de priorité les deux facteurs auxquels vous accordez le plus d'importance et les deux auxquels vous accordez le moins d'importance. (1 = le plus imp. et le moins imp.)

	Plus	Moins
1. revenu et avantages sociaux	_____	_____
2. expérience	_____	_____
3. ambiance du milieu de travail	_____	_____
4. temps consacré à votre famille	_____	_____
5. chances de formation	_____	_____
6. niveau de responsabilité	_____	_____
7. sécurité d'emploi	_____	_____
8. loisirs	_____	_____
9. chances de promotion	_____	_____
10. intérêt du travail	_____	_____
11. temps consacré à vos ami(e)s	_____	_____
12. plan de carrière à long terme	_____	_____

20. En quelle année avez-vous obtenu votre premier emploi à temps plein?

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 4)

21. A partir de ce premier emploi, nous aimerions aborder avec vous votre cheminement de carrière, de manière chronologique, jusqu'à votre emploi actuel. Pour chaque poste, nous aimerions avoir les renseignements suivants:

Note: S'il y a eu des interruptions de carrière de plus de 6 mois, indiquez la durée et la raison de l'interruption.

[illegible]

[illegible]

- 6 -

22. Pour certains de ces postes, avez-vous eu un élargissement de tâches qui dépassait les tâches formellement décrites dans votre poste?

1. non (passez à la question 24)
2. oui

23. Précisez l'année ou le poste, les tâches supplémentaires et la personne responsable de ces initiatives.

année/poste	tâches	pers. resp.
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

0. ne s'applique pas

24a. Pouvez-vous identifier des choix qui se sont avérés déterminants dans votre carrière?

1. non
 2. oui, expliquez (y compris l'année) _____
- _____
- _____
- _____
- _____

24b. Par choix déterminants, nous pensions tout autant à des changements d'emploi, à des programmes de formation, qu'à des décisions dans votre vie personnelle. Compte tenu de ces précisions, ajouteriez-vous d'autres éléments?

24c. Pouvez-vous identifier le moment (y compris l'année) où vous avez perçu votre travail non plus comme un emploi mais comme une carrière?

- 7 -

25. Dans votre carrière, y-a-t-il eu des personnes que vous pourriez considérer comme des "mentors"?

1. non (passez à la question 28)
2. oui

26. Pouvez-vous élaborer (poste, sexe, relation hiérarchique, rôle)?

0. ne s'applique pas

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 5 POUR LES QUESTIONS 27, 28 ET 29)

27. Estimez-vous que les "mentors" aient été dans votre carrière

1. nécessaires au succès
2. utiles mais non nécessaires
3. inutiles au succès
0. ne s'applique pas

28. De façon générale, estimez-vous que les "mentors" sont

1. nécessaires au succès
2. utiles mais non nécessaires
3. inutiles au succès

29. Dans votre carrière, croyez-vous que vous ayez joué le rôle de "mentor" pour certaines personnes?

1. non (passez à la question 31)
2. oui, surtout auprès de femmes
3. oui, surtout auprès d'hommes
4. oui, autant pour les uns que pour les autres

30. Pouvez-vous élaborer (poste, sexe, relation hiérarchique, rôle)?

0. ne s'applique pas

- 8 -

31. Faites-vous partie de réseaux informels d'appui reliés à votre vie de travail?

1. non
2. oui, spécifiez (sexe, gestionnaire ou non, base du regroupement, etc.)

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 6 POUR LES QUESTIONS 32, 33 ET 34)

32. Selon vous est-il important d'avoir des réseaux informels d'appui composés exclusivement de femmes?

1. oui, très important
2. oui, assez important
3. pas plus important que d'avoir des réseaux d'appui mixtes
4. non, pas tellement important
5. non, pas du tout important

33. Selon vous, est-il important pour les femmes de s'appuyer entre elles?

1. oui, très important
2. oui, assez important
3. non, pas tellement important
4. non, pas du tout important

34. Avez-vous déjà donné un appui particulier à quelqu'une parce que c'était une femme?

1. oui, souvent
2. oui, parfois
3. non, il ne m'est jamais arrivé de le faire
4. non, je m'oppose carrément à l'idée d'appuyer quelqu'une à cause de son sexe

35. Veuillez nommer les associations dont vous êtes actuellement membre (associations d'affaires, professionnelles, sociales, culturelles, politiques, communautaires). Pour chacune, indiquez si vous avez eu des responsabilités.

Association	Type de responsabilités
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____
4. _____	_____
5. _____	_____
0. ne s'applique pas	

- 9 -

36. Y-a-t-il eu d'autres associations auxquelles vous avez participé dans le passé et qui ont été marquantes dans votre vie?

	Nom de l'association	Période
1.	_____	_____
2.	_____	_____
3.	_____	_____
4.	_____	_____
0.	ne s'applique pas	

37. Ces activités vous ont-elles permises d'acquérir des compétences qui se sont avérées importantes dans la réalisation de votre travail?

1. non (passez à la question 39)
2. oui

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 7)

38. Lesquelles? (Plusieurs réponses peuvent être données)

1. établir et développer des contacts
2. connaître les normes informelles dans mon secteur d'emploi
3. développer des habiletés pour diriger une réunion
4. être au courant des possibilités d'emploi
5. développer mes capacités de coopérer avec d'autres
6. me faire connaître
7. développer des compétences d'organisation de projets
8. autres, spécifiez _____

0. ne s'applique pas

39. Au cours des deux dernières années, avez-vous suivi des cours ou des sessions de perfectionnement reliés à votre travail et ayant une durée d'au moins trois jours?

1. non (passez à la question 41)
2. oui

- 10 -

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 8)

40. Pouvez-vous nous dire lesquels en nous indiquant les renseignements suivants:

	Domaine du cours	Durée du cours	Ce cours était payé			Ce cours était			Ce cours visait surtout	
			1 entier. empl.	2 part. empl.	3 entier moi	1 choix pers.	2 cons. empl.	3 oblig.	1 poste actuel	2 poste futur
1.										
2.										
3.										
4.										
..										

41. Pendant les deux dernières années, vous a-t-on refusé la permission de suivre une formation que vous jugiez nécessaire à votre travail?

1. non (passez à la question 43)
2. oui

42. Selon vous, la raison de ce refus était-elle valable?

1. non, expliquez _____

 2. oui, expliquez _____

 0. ne s'applique pas

43. Avez-vous, au cours des deux dernières années, refusé un programme de formation qu'on vous avait proposé?

1. non
2. oui, pourquoi? _____

44. Dans quelle mesure avez-vous recherché activement d'autres postes pendant les deux dernières années?

1. beaucoup
2. modérément
3. pas du tout

- 11 -

45. Croyez-vous qu'il soit important d'acquérir plusieurs champs de compétence pour devenir cadre supérieure?
1. non
 2. oui
46. L'avez-vous fait personnellement en vue de devenir cadre supérieure?
1. non
 2. oui
47. Croyez-vous qu'il soit important de travailler dans différents ministères/entreprises pour devenir cadre supérieure?
1. non
 2. oui
48. L'avez-vous fait personnellement en vue de devenir cadre supérieure?
1. non
 2. oui

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 9)

49. Dans votre recherche pour des postes de gestion, dans quelle mesure avez-vous initié des contacts avec

	1	2	3
	Beaucoup	Modérément	Pas du tout
a) un(e) supérieur(e) immédiat(e)			
b) un(e) autre supérieur(e)			
c) des collègues pair(e)s			
d) un(e)-agent(e) de personnel			
e) autres, spécifiez			

50. Dans toute votre carrière, combien de fois avez-vous refusé l'avancement que l'on vous offrait?

0. jamais (passez à la question 53)

- 12 -

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 10)

51. Dans chaque cas, quelle en a été la raison principale?

	1e	2e	3e
1. l'obligation de déménager			
2. l'emploi comportait trop de responsabilités			
3. des responsabilités familiales et/ou personnelles			
4. des problèmes de santé			
5. l'emploi ne comportait pas assez de responsabilités et/ou d'intérêt			
6. l'ambiance du travail			
7. mon travail à ce moment-là me plaisait davantage			
8. autre, spécifiez _____			
0. ne s'applique pas			

passez
à la
question
53

52. Pour quelles raisons avez-vous refusé de déménager dans une autre région? (Plusieurs réponses peuvent être données)

	1e	2e	3e
1. vie familiale et personnelle			
2. santé			
3. participation à des activités communautaires			
4. emploi du partenaire			
5. raisons financières			
6. caractéristiques physiques/sociales de la région en question			
(lesquelles?) _____			
7. autres, spécifiez _____			
0. ne s'applique pas			

53. Considérez-vous que votre cheminement de carrière a été

1. pleinement satisfaisant
2. satisfaisant
3. peu satisfaisant

Expliquez votre réponse _____

Les prochaines questions toucheront des données socio-démographiques.

54a. Pourriez-vous d'abord nous faire part des événements importants dans votre vie personnelle?

Comme nous l'avons déjà fait pour votre vie professionnelle, nous aimerions maintenant dresser un calendrier de certains événements de votre vie personnelle.

54b. Vivez-vous ou avez-vous déjà vécu en couple (ce que vous considérez comme couple)?

1. non (passez à la question 54c)
2. oui

Pouvez-vous énumérer les étapes importantes de votre vie en couple (mariage ou cohabitation; séparation géographique; séparation ou divorce; veuvage).

Date	Événement	Date	Événement

54c. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des enfants à charge?

1. non (passez à la question 56)
2. oui

Pour chaque enfant dont vous avez eu la charge, pourriez-vous nous donner les renseignements suivants:

[illegible]

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 12)

E 55. Si une urgence survient à l'école ou à la garderie, qui recevra l'appel pour voir au bien-être de l'enfant?

1. surtout moi
2. surtout mon partenaire
3. celui des deux qui serait le plus facilement disponible ou accessible
4. une autre personne
5. l'école ou la garderie s'en occupe sans nous avertir
0. ne s'applique pas

P (PRÉSENTEZ CARTE NO. 13)

56. Qui a la responsabilité financière pour les items suivants?

	1	2	3	4	5	0
	moi	partenaire	deux-budget commun	deux-budgets séparés	autre spécifiez	NSP
E épicerie						
E logement y compris les réparations						
E aide domestique						
E garde et éducation des enfants						
E garde ponctuelle des enfants						
E vacances						
loisirs						
meubles et accessoires						
oeuvres d'art						
investissements						
voiture (achats et entretien)						

- 16 -

- (PRÉSENTEZ CARTE NO. 14)
57. Parmi les activités suivantes, qui s'occupe de leur planification et de leur réalisation? (Plusieurs réponses peuvent être données par tâche).

	1	2	3	4	5	6	7	0
	moi	partenaire	les deux	enfants part.	service	parente payé/non	autre spécifiez	NSP
cuisine								
-planification								
-realisation								
entretien de l'extérieur								
-planification								
-realisation								
achats-emplettes								
-planification								
-realisation								
menage et nettoyage								
-planification								
-realisation								
transport des enfants								
-planification								
-realisation								
budget								
-planification								
-realisation								
relations sociales								
-planification								
-realisation								
relations avec la parenté								
-planification								
-realisation								
aider l'enfant a faire ses devoirs								
-planification								
-realisation								

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 15 POUR LES QUESTIONS 58 A 62)

58. En moyenne, combien d'heures par semaine consacrez-vous aux tâches domestiques (excluant le soin des enfants, mais incluant, par exemple, la cuisine, les courses, le ménage, l'entretien de l'extérieur)?

1. moins de 3 heures
2. 3 à 7 heures
3. 8 à 14 heures
4. 15 à 21 heures
5. 22 heures et plus

- P : 59. En moyenne, combien d'heures par semaine votre partenaire consacre-t-il aux tâches domestiques?

1. moins de 3 heures
2. 3 à 7 heures
3. 8 à 14 heures
4. 15 à 21 heures
5. 22 heures et plus
0. ne s'applique pas

- E : 60. En moyenne, combien d'heures par semaine consacrez-vous aux soins et à l'éducation des enfants?

1. moins de 3 heures
2. 3 à 7 heures
3. 8 à 14 heures
4. 15 à 21 heures
5. 22 heures et plus
0. ne s'applique pas

- P-E : 61. En moyenne, combien d'heures par semaine votre partenaire consacre-t-il aux soins et à l'éducation des enfants?

1. moins de 3 heures
2. 3 à 7 heures
3. 8 à 14 heures
4. 15 à 21 heures
5. 22 heures et plus
0. ne s'applique pas

62. En moyenne, combien d'heures par semaine accordez-vous à vos loisirs, y compris sorties avec des ami(e)s, sports, etc.?

1. moins de 3 heures
2. 3 à 7 heures
3. 8 à 14 heures
4. 15 à 21 heures
5. 22 heures et plus

63. En moyenne, combien d'heures par mois consacrez-vous à des activités sociales telles cocktails, recevoir des invités, soirées sociales (y compris le temps de préparation)?

- a. reliées à votre travail _____
- P b. reliées au travail de votre partenaire _____
- P c. reliées en même temps à votre travail et à celui de votre partenaire _____

P 64. En moyenne, combien d'heures par mois votre partenaire consacre-t-il à des activités sociales telles cocktails, recevoir des invités, soirées sociales (y compris le temps de préparation)?

- a. reliées à votre travail _____
- b. reliées à son travail _____
- c. reliées en même temps à votre travail et à celui de votre partenaire _____

65. Pouvez-vous énumérer vos principales activités de loisir?

- | | |
|----------|----------|
| 1. _____ | 3. _____ |
| 2. _____ | 4. _____ |

66. Lisez-vous une ou des revues régulièrement?

- 1. non
- 2. oui Lesquelles? _____

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 16)

67. Nous aimerions aussi réaliser un calendrier de vos activités scolaires depuis la fin de votre cours primaire, en précisant les renseignements suivants:

68. Indiquez le niveau d'étude le plus élevé complété par les personnes suivantes:

1. votre mère _____

2. votre père _____

P 3. votre partenaire actuel _____

P 4. votre premier partenaire _____

69. Avez-vous une ou des parentes d'une autre génération (c'est-à-dire grand-mère, grande-tante, tante) qui ont eu une formation post-secondaire?

1. non (passez à la question 71)

2. oui (autre que votre mère), spécifiez, _____

3. je ne sais pas

70. Considérez-vous que cela vous a influencée?

1. non

2. oui, expliquez _____

3. ne s'applique pas

71. Indiquez votre langue maternelle i.e. votre première langue apprise et qui est toujours comprise. Si vous avez plus d'une langue maternelle et qu'elles sont toujours comprises, indiquez lesquelles:

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 17)

72. Indiquez la langue utilisée...

	1	2	3	4	5	6
	uniq. franç.	plus le franç.	les 2 égal	plus l'ang.	uniq. l'ang.	autre(s) spécifiez
a) à la maison						
b) dans les loisirs						
c) au travail-lue						
d) -écrite						
e) -parlée						

- 21 -

73. A quel groupe ethnique ou culturel appartenez-vous?

74. Lorsqu'on vous pose la question du recensement canadien, c'est-à-dire, "à quel groupe ethnique ou culturel appartenait votre ancêtre paternel (ou vous-même) à son arrivée sur le continent?", que répondez-vous?

1. français
2. britannique
3. autre, spécifiez _____

75. Dans quel pays est née chacune des personnes suivantes?

P

	Vous-même	Votre mère	Votre père	Votre partenaire
Canada				
Autre, spécifiez				

76. (Si la répondante n'est pas née au Canada) Quelle est la date de votre arrivée au Canada? _____

1. avant 1945
2. 1945-1960
3. depuis 1960
0. ne s'applique pas

77. En quelle année êtes-vous née? _____

P

et votre partenaire _____

78. Quelle est (était) l'occupation de votre père (ou celui qui, pour vous, l'a remplacé)? (S'il est retraité, décédé ou chômeur, quelle était sa dernière activité professionnelle principale?)

79. Avait-il la même occupation lorsque vous aviez 15 ans?

1. non, il était _____
2. oui

- 22 -

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 18)

80. Votre mère (ou celle qui, pour vous, l'a remplacée) a-t-elle exercé une activité salariée?

1. oui, sans interruption (à temps complet ou à temps partiel)
2. oui, jusqu'à son mariage ou la naissance des enfants, sans avoir repris (passez à la question 81 puis à 84)
3. oui, jusqu'à son mariage ou à la naissance des enfants et ensuite elle a repris un travail après le départ des enfants pour l'école ou le travail
4. elle n'a jamais eu d'activité salariée (passez à la question 84)
5. autre, spécifiez _____

(Passez à la question 81 et aux questions 82 et 83 si nécessaire)

81. Quelle est (était) son occupation? (Si elle est retraitée, décédée ou chômeuse, quelle était sa dernière activité professionnelle principale)?

0. ne s'applique pas

82. Avait-elle la même occupation lorsque vous aviez 15 ans?

1. non, elle était _____
2. oui
0. ne s'applique pas

83. Avait-elle la même occupation avant son mariage?

1. non, elle était _____
2. oui
0. ne s'applique pas

84. Votre mère a-t-elle participé à des activités bénévoles?

1. non (passez à la question 86)
2. un peu
3. modérément
4. beaucoup

85. Était-elle (plusieurs réponses peuvent être données)

1. élue (par exemple au Conseil municipal ou scolaire)
2. surtout organisatrice
3. surtout participante
4. active dans le voisinage, mais excluant la participation à des organisations formelles
0. ne s'applique pas

- 23 -

86. Indiquez le nombre de soeurs et de frères que vous avez qui sont (a) plus âgé(e)s que vous, (b) plus jeunes que vous, (c) votre jumeau/jumelle.

	plus âgé(e)s que moi	plus jeunes que moi	jumeau/ jumelle
soeurs			
frères			

87. Avez-vous ou avez-vous déjà eu des personnes à votre charge (excluant les enfants âgés de moins de 18 ans)? Par exemple...

	non	oui					
		Annees		Nature des responsabilités			
		Début	Fin	Finan- cière	Loge- ment	Soins spéc.	autres
a) parents ou beaux-parents							
b) enfants âgé de plus de 18 ans							
c) partenaire (y compris durant les études)							
d) une autre personne de votre famille ou de celle de votre partenaire							
e) autre, spécifiez							

- P 88. Quelle est (était) la profession de votre partenaire? (S'il est retraité, décédé ou chômeur, quelle était sa dernière activité professionnelle principale?)

0. ne s'applique pas

- P 89. Quelle était la profession de votre premier partenaire pendant la période de votre vie commune?

0. ne s'applique pas

- 24 -

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 19 POUR LES QUESTIONS 90 et 91)

90. Quel est votre salaire actuel?

1. moins de \$20,000
2. 20,000 à 29,999
3. 30,000 à 39,999
4. 40,000 à 49,999
5. 50,000 à 59,999
6. 60,000 et plus

P 91. Quel est le salaire actuel de votre partenaire?

1. moins de \$20,000
2. 20,000 à 29,999
3. 30,000 à 39,999
4. 40,000 à 49,999
5. 50,000 à 59,999
6. 60,000 et plus
7. autre, spécifiez _____
8. je ne sais pas
0. ne s'applique pas

Changeons encore de type de questions, en revenant à des questions d'ordre professionnel:

92. Votre employeur a-t-il un plan d'action ou un programme spécifique visant à augmenter le nombre de femmes gestionnaires au sein de l'organisation?

1. non (passez à la question 94)
2. oui
8. je ne sais pas (passez à la question 94)

93. Quelle est la priorité de ce programme?

1. l'embauche
2. la promotion
3. la formation
4. le perfectionnement
5. l'information sur les possibilités de carrières
6. autre, spécifiez _____

8. je ne sais pas
0. ne s'applique pas

94. Avez-vous personnellement bénéficié d'un programme ou d'un plan d'action visant à augmenter le nombre de femmes gestionnaires?
1. oui, dans un emploi antérieur
 2. oui, dans mon emploi actuel
 3. non (passez à la question 96)
95. De quelle façon?
1. l'embauche
 2. la promotion
 3. la formation
 4. le perfectionnement
 5. la création de postes pour la réalisation de ce programme
 6. autre, spécifiez _____
-
0. ne s'applique pas
96. Avez-vous personnellement incité des femmes qui sont ou qui ont été vos employées à avoir recours à des programmes spécifiques visant à améliorer la situation des femmes au sein de votre organisation?
1. non
 2. oui, surtout lors de l'évaluation
 3. oui, surtout à d'autres occasions
 4. de tels programmes n'existent pas
 0. ne s'applique pas
97. Avez-vous personnellement incité des femmes qui sont ou qui ont été vos employées à accéder à des postes de promotion ou à suivre des programmes de formation?
1. non
 2. oui, surtout lors de l'évaluation
 3. oui, surtout à d'autres occasions
 0. ne s'applique pas
98. A l'heure actuelle, à compétence égale, votre ministère (direction) choisirait-il d'embaucher comme cadre
1. davantage une femme
 2. davantage un homme
 3. l'un ou l'autre indifféremment
 8. je ne sais pas

99. A l'heure actuelle, à compétence égale, votre ministère (direction) choisirait-il de promouvoir comme cadre

1. davantage une femme
2. davantage un homme
3. l'un ou l'autre indifféremment
4. je ne sais pas

(PRÉSENTEZ CARTE NO. 20 POUR LES QUESTIONS 100 ET 101)

100. Pouvez-vous évaluer l'importance des facteurs suivants dans le cheminement de carrière des femmes cadres en général

- la composition des comités de sélection
- les procédures d'évaluation
- le système de classification des postes
- les procédures de mise en candidature
- le peu de femmes qui suivent des programmes de formation
- les acquis expérimentiels
- les possibilités de mutations horizontales
- le peu de femmes cadres dans une entreprise/ministère

1		2		3		4		5	
Obstacle		Ni l'un ni l'autre		Mécanisme facilitant					
très imp.	peu imp.			peu imp.	très imp.				

101. Parmi les facteurs que vous avez identifiés comme obstacles possibles, en avez-vous personnellement rencontrés?

1. non
2. oui, lesquels? _____

102. Avez-vous rencontré d'autres obstacles?

1. non
2. oui, lesquels? _____

103. Compte tenu de votre expérience, de vos aptitudes et de vos talents, à quel niveau croyez-vous que vous devriez être présentement dans la hiérarchie de votre organisation?

1. je devrais être à mon niveau actuel (fin du questionnaire)
 2. à un niveau plus élevé
 3. à plus d'un niveau plus élevé
 4. je devrais être à un niveau plus bas que mon niveau actuel.
- Expliquez _____

_____ (fin du questionnaire)

8. je ne sais pas (fin du questionnaire)

104. Quelle est la principale raison expliquant ce fait?

1. il y a peu de chance qu'un poste de ce niveau devienne disponible
 2. je n'ai pas la formation requise
 3. mes supérieurs ne s'intéressent pas au développement de ma carrière
 4. les femmes sont généralement exclues de ce genre de poste
 5. je ne ferai pas les efforts nécessaires pour atteindre ce but
 6. autres, spécifiez _____
- _____

8. je ne sais pas
0. ne s'applique pas

Merci de votre collaboration.

Durée de l'interview: _____

Nom de l'intervieweuse: _____

BIBLIOGRAPHIE

- ALBRETCH, Sandy
1978 «Informal Interactions Patterns of Professional Women», in Women in Management. B.A. Stead (ed.). Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc. (209-214).
- ALLAN PATTERSON, R.
1977 «The effects of Sex and Marital Status on Personnel Decisions», in The Working Sexes. Patricia Marchak (ed.). Vancouver, B.C. : Institute of Industrial Relations, U.B.C.
- ANDREW, Caroline, Cécile CODERRE et Ann DENIS
1988a «Les études universitaires : un atout pour les femmes gestionnaires dans les grandes entreprises», in Gestion, mai (68-73).
- 1988b «Women in Management: The Canadian Experience», in Women in Management Worldwide, sous la direction de Nancy J. Adler et Dafna N. Izraeli Armonk, N.Y. : M.E. Sharpe (250-264).
- ANDREW, Caroline, Cécile CODERRE, Andrée DAVIAU et Ann DENIS
1988 «Entre la liberté et les contraintes. Essai sur les trajectoires des gestionnaires», in Tout savoir sur les femmes cadres d'ici, sous la direction de Francine Harel-Giasson et Jeannine Robichaud. Montréal : H.E.C. (13-51).
- 1989 «La bureaucratie à l'épreuve du féminin», in Recherches féministes (2, 2 : 55-78).
- ARMSTRONG, Pat et Hugh ARMSTRONG
1983 Une majorité laborieuse: les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix. Ottawa, Ontario : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.
- 1984 The Double Ghetto, 2e édition. Toronto : McClelland and Stewart Limited.
- AUBERT, Nicole
1982 Le pouvoir usurpé? Femmes et hommes dans l'entreprise. Paris : Editions Robert Laffont.
- AUZIAS, Claire
1986 «Du bon usage d'un non-droit», in Nouvelles Questions Féministes, Hiver (14-15 : 93-116).

- BARRERE-MAURISSON, Marie Agnès
 1984 «Du travail des femmes au partage du travail. Une approche de régulations familiales face aux évolutions du travail : le cas de la France depuis 1945», in Sociologie du travail (3 : 243-254).
- BARRY, Francine
 1980 Le travail de la femmes au Québec : l'évolution de 1940 à 1970. Sillery, Québec : Les Presses de l'Université de Québec.
- BATTAGLIOLA, Françoise, Danièle COMBES, Anne-Marie DAUNE-RICHARD, Anne-Marie DEVREUX, Michèle FERRAND, et Annette LANGEVIN
 1986 A propos des rapports sociaux de sexe. Parcours épistémologiques. Introduction. Septembre. Paris : C.N.R.S.
- BATTAGLIOLA, Françoise et Danièle COMBES
 1986 «Historicité et dynamique des rapports sociaux de sexe... vers un effort de périodisation». Fascicule II. A propos des rapports sociaux de sexe. Parcours épistémologiques. Septembre. Paris : C.N.R.S.
- BATTAGLIOLA, Françoise
 1985 «Insertion professionnelles et mise en couple. Position et stratégies des hommes et des femmes», in Temps sociaux. Trajectoires selon le sexe, Mai (2 : 87-99).
- BAUDOUX, Claudine et Claire DE LA DURANTAYE
 1988 La femme de l'organisation. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- BAWIN-LEGROS, Bernadette
 1982 «Du type d'explication possible au choix d'une méthode réelle : Le cas particulier de la mobilité sociale des femmes à travers le récit d'une recherche», in Sociologie et sociétés (XIV, 1 : 53-63).
- BLAKELY John H. et Edwards B. HARVEY
 1988 «Market and Non-market Effects on Male and Female Occupational Status Attainment», in The Canadian Review of Sociology and Anthropology. (25, 1 : 23-40).

- BLISHEN Bernard R. et Hugh A. McROBERTS
1976 «A Revised Socioeconomic Index for Occupations in Canada», in The Canadian Review of Sociology and Anthropology. (13, 1 : 71-79).
- BLISHEN Bernard R. et William K. CARROLL
1978 «Sex Differences in a Socioeconomic Index for Occupations in Canada», in The Canadian Review of Sociology and Anthropology. (15, 3 : 352-371).
- BOULET, Jac-André et Laval LAVALLEE
1984 The Changing Economic Status of Women. Ottawa: Ministry of Supply and Services Canada.
- BOURQUE, Ghislaine
1986 Appropriées et minoritaires: la situation des femmes cadres juniors et intermédiaires francophones de la fonction publique fédérale. Essai d'analyse du vécu familial, social et professionnel. Thèse de maîtrise en Sociologie. Ottawa : Université d'Ottawa.
- 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», in The Canadian Review of Sociology and Anthropology (Special Issue in Memory of John Porter). (18, 5 : 657-673).
- BOYD, Monica
1985 «Educational and Occupational Attainments of Native-Born Canadian Men and Women», in Ascription and Achievement Studies in Mobility and Status Attainment in Canada (ed. Monica Boyd et als) Ottawa : Carleton University Press (pp. 229-295).
- 1986 «Socio-economic Indices and Sexual Inequality: a Tale of Scales», in The Canadian Review of Sociology and Anthropology. (23, 4 : 457-480).
- BROOM, Leonard, F. Lancaster JONES, P. McDONALD et R. WILLIAM
1980 The Inheritance of Inequality. London, Britain: Routledge & Kegan Paul.
- CHABAUD, Danielle
1984 «Problématique de sexes dans les recherches sur le travail et la famille», in Sociologie du travail. (3 : 346-359).

CHABAUD, Danielle

- 1985 «Filères et mobilité professionnelle des femmes», in Temps sociaux. Trajectoires selon le sexe. Cahiers de L'APRE, mai (2 : 15-28)

CHAUDRON, Martine

- 1984 «Sur les trajectoires sociales des femmes et des hommes: Stratégies familiales de reproduction et trajectoires individuelles», in Le sexe du travail. Grenoble : P.U.G. (pp. 17-27).
- 1985 «Contribution à l'analyse des itinéraires sociaux de sexe. L'histoire démographique et sociale de 14 fratries/généalogies», in Temps sociaux. Trajectoires selon le sexe. Cahiers de l'APRE, mai (2 : 63-78).

COLLECTIF CLIO (Le) (Micheline DUMONT, Michèle JEAN, Marie LAVIGNE et Jennifer STODDART)

- 1982 L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles. Montréal, Québec : Les Quinze.

COLLINS, Randall

- 1971 «Functional and Conflict Theories of Educational Stratification.» American Sociological Review (36, December : 1002-1019)
- 1979 The Credential Society: an Historical Sociology of Education and Stratification. New York : Academic Press Inc.
- 1986 Max Weber. A Skeleton Key. Masters of Social Theory. Vol. 3. California : Sage Publications.

CURTIS, Richard F.

- 1986 «Household and Family in Theory on Inequality», American Sociological Review (51, 2 : 168-183).

DANDURAND, Pierre, Michel FOURNIER et L. BERNIER

- 1980 «Développement de l'enseignement supérieur, classes sociales et luttes nationales au Québec», in Sociologie et Sociétés. (XII, 1 : 101-131).

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie et Anne-Marie DEVREUX

- 1986 «La reproduction des rapports sociaux de sexe» Fascicule III. A propos des rapports sociaux de sexe. Parcours épistémologiques. Septembre. Paris : C.N.R.S.

- DAVID, Hélène
1986 Femmes et emploi. Le défi de l'égalité.
Sillery, Québec : Presses de l'Université
du Québec.
- DENIS, Ann B.
1986 «Adaptation to Multiple Subordination? Women in
the Vertical Mosaic», in Canadian Ethnic Studies
(XVII, 3 : 61-74).
- DESCARRIES-BELANGER, Francine
1980 L'école rose... et les cols roses. Montréal,
Québec : Editions coopératives Albert
Saint-Martin.
- De SEVE, Michel
1986 «Classifications professionnelles et indicateurs
du rang social», in Recherches Sociographiques
(XXVII, 2 : 241-260).
- 1987 «La mesure du statut professionnel selon le
sexe : une échelle ou deux échelles? Une étude
préliminaire». Présenté au 55e congrès de
l'ACFAS en mai 1987, à l'Université d'Ottawa,
Ottawa.
- De SEVE, Micheline
1985 Pour un féminisme libertaire. Montréal : Boréal
Express.
- DeSINGLY, François
1984 «Accumulation et partage des ressources
conjugales. La place du travail professionnel
de la femme mariée dans les représentations de
l'échange domestique», in Sociologie du travail
(3 : 326-345).
- DEVREUX, Anne Marie
1986 «La maternité des femmes actives: un enjeu des
rapports sociaux de sexe», in Maternité en
mouvement. Les femmes, la re/production et les
Hommes de science (ed. A.M. de Vilaine,
L. Gavarini et M. Le Coadic) Grenoble : P.U.G.
(pp. 120-124).
- EBNOETHER, Nathalie
1987 «Distinctions entre les cheminements de la
carrière des cadres féminins et masculins dans
la fonction publique québécoise vue sous l'angle
de la mobilité professionnelle», communication
présentée à l'ACSALF/ACFAS en mai, à
l'Université d'Ottawa, Ottawa.

- EICHLER, Margrit, Neil GUPPY et Janet SILTANEN
 1977 «The Prestige of the Occupation Housewife», in
The Working Sexes (ed. Patricai Marchak).
 Vancouver, B.C. : Institute of Industrial
 Relations, University of British Columbia.
- ENGELS, Friedrich
 1975 L'origine de la famille, de la propriété privée
 et de l'état. Paris : Editions sociales.
- FELMLEE, Diane H.
 1984 «The Dynamics of Women's Job Mobility», in
Sociology of Work and Occupation. (11, 3 :
 259-281).
- FERRAND, Michèle et Annette LANGEVIN
 1986 «De l'origine de l'oppression des femmes aux
 fondements des rapports sociaux de sexe».
 Fascicule I. A propos des rapports sociaux de
 sexe. Parcours épistémologiques. Septembre.
 Paris : C.N.R.S.
- FRESEL-LOSEY, Michel
 1986 «Modèles familiaux et générations nouvelles pour
 une approche par les représentations de la
 famille», in Les familles d'aujourd'hui:
 Démographie et évolution récente des
 comportements familiaux. Colloque de
 l'Association Internationale des
 Démographes de Langue Française, à Genève.
 Septembre. (pp. 163-172).
- FREUND, Julien
 1983 Sociologie de Max Weber. 3e édition. Paris :
 P.U.F.
- GARON-AUDY, Muriel, Jacques DOFNY et Alberte ARCHAMBAULT
 1980 Mobilités professionnelles et géographiques au
 Québec 1954-64-74. Montréal : CRDE, Université
 de Montréal.
- GERTH, Hans H et C. WRIGHT MILLS (ed)
 1958 From Max Weber: Essays in Sociology. 8e
 publication. New York : Oxford University
 Press.
- GUILLAUMIN, Colette
 1978a «Pratique du pouvoir et idée de Nature: (1)
 L'appropriation des femmes», in Questions
 féministes. (II : 5-30).

- GUILLAUMIN, Colette
1978b «Pratique du pouvoir et idée de Nature: (2) Le discours de la Nature», in Questions féministes. (III : 5-28).
- 1979 «Question de différence», in Questions féministes. Septembre (6 : 3-21)
- GUPPY, L. Neil et Janet L. SILTANEN
1977 «A Comparison of the Allocation of Male and Female Occupational Prestige», in The Canadian Review of Sociology and Anthropology. (14, 3 : 320-330).
- HAICAULT, Monique
1984 «La gestion ordinaire de la vie en deux», in Sociologie du travail. (3 : 268-277).
- 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 : H.E.C.
- HARTMANN, Heidi
1978 «Capitalisme, patriarcat et ségrégation professionnelle des sexes», in Questions féministes. Novembre (4 : 13-38).
- HENNIG, Margaret et Ann JARDIM
1978 The Managerial Women. New York : Pocket Book.
- HOUT, Michael
1983 Mobility Tables. Sage University Paper series on Quantitative Application in the Social Sciences, 07-031. Beverly Hills : Sage Pubns.
- HUNT, Janet G. and Larry L. HUNT
1982 «The Dualities of Careers and Families: New Integrations or New Polarizations», in Social Problems (29, 4 : 449-510).
- HUPPERT-LAUFER, Jacqueline
1982 La féminité neutralisée? Les femmes cadres dans l'entreprise. Paris : Flammarion.
- JUTEAU, Danielle et Nicole LAURIN
1988 «L'évolution des formes de l'appropriation des femmes: des religieuses aux 'mères porteuses'» in The Canadian Review of Sociology and Anthropology, 25th Anniversary Issue, Feminist Scholarship. (25, 2 : 183-207).

- KANTER, Rosabeth Moss
1977 Men and Women of the Corporation. New York :
Basic Books Inc.
- KEMPENEERS, Mariane
1987. «Questions sur les femmes et le travail: une
lecture de la crise», in Sociologie et sociétés.
(XIX, 1 : 55-71).
- KERGOAT, Daniele
1985 «Filières professionnelles des femmes et
trajectoires de classe», in Temps sociaux.
Trajectoires selon le sexe. Cahiers de l'APRE,
mai (2 : 29-38).
- LABOUR CANADA, WOMEN'S BUREAU
1986 Women in the Labour Force. Facts and Figures.
Edition de 1985-86. Ottawa : Labour Canada,
Women's Bureau.
- LANGEVIN, Anette
1985 «Socialisation sexuée des parcours de vie
(approche comparative entre frère et soeur).
Questions de méthode», in Temps sociaux.
Trajectoires selon le sexe. Cahiers de l'APRE,
mai (2 : 45-61).
- LAUFER, Jacqueline
1984 «Les femmes cadres dans l'organisation», in
Le sexe du travail. Structures familiales et
système productif. Grenoble : P.U.G.
(pp. 71-95).
- LAUPIN-FRENETTE, Nicole
1983 «La libération des femmes», in Travailleuses et
féministes. Les femmes dans la société
québécoise. (ed. M. Lavigne et Y. Pinard).
Montréal : Boréal Express (pp. 359-387).
- Le BOURDAIS, Céline et DESROSIERS, Hélène
1988 «Les femmes et l'emploi: une analyse de la
discontinuité des trajectoires féminines».
Communication présentée au 12e colloque de
l'Institut canadien de recherches sur les
femmes, Québec, novembre.
- MARSHALL, Judi
1984 Women Managers. Travellers in a Male World.
Chichester, Britain : John Wiley & Sons Ltd.

- MARCHAK, Patricia (ed.)
 1977 The Working Sexes, syposium papers on the effects of sex on women at work. Vancouver, B.C. : Institute of Industrial Relations, U.B.C.
- McGINNIS, R.
 1968 «A Stochastic Model of Social Mobility», in American Sociological Review. Octobre (33,5: 721-722).
- MORGAN, Nicole
 1988 Jouer à l'égalité. Les femmes et la fonction publique fédérale (1908-1987). Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- MUELLER, Walter et K.U. MAYER
 1973 Social Stratification and Career Mobility. France : Mouton et Ecole Pratique des Hautes Etudes.
- MURPHY, Raymond (avec la collaboration de Ann B. DENIS)
 1979 Sociological Theories of Education. Toronto : McGraw Hill Ryerson Ltd.
- MURPHY, Raymond
 1983 «The Struggle for Scholarly Recognition: The Development of the Closure Problematic in Sociology», in Theory and Society: Renewal and Critique in Social Theory. (12, 5 : 631-658).
- 1986a «Weberian Closure Theory : A Contribution to the Ongoing Assessment», in The British Journal of Sociology. (XXVII, 1 : 21-41).
- 1986b «The Concept of Class in Closure Theory : Learning from Rather than Falling into the Problems Encountered by Neo-Marxism», in Sociology : The Journal of the British Sociological Association. (20, 2 : 247-264).
- NICOLE, Chantal
 1986 «L'amour en plus mais l'emploi en moins», in Nouvelles Questions Féministes. Hiver (14-15 : 163-179).
- PARKIN, Frank
 1979 Marxism and Class Theory : A Bourgeois Critique London: Tavistock.

- PAVALKO, Ronald M.
 1971 Sociology of Occupations and Professions.
 Chicago : Peacock Publishers.
- 1972 Sociological Perspectives on Occupations.
 Chicago : Peacock Publishers.
- PITROU, Agnès
 1983 Trajectoires professionnelles et stratégies familiales. Le cas des employés de la Sécurité Sociale et des Aides-Soignants. Aix-en-Provence, Cedex : C.N.R.S.
- PITROU, Agnès, Françoise BATTAGLIOLA, Monique BUISSON, Nicole ROUSSEAU, Jean RUFFIER et Yves TOUSSAINT
 1984 «La continuité de l'activité professionnelles: Trajectoires d'employées du secteur tertiaire», in Sociologie du travail (3 : 290-307).
- PORTER, John
 1965 The Vertical Mosaic : An Analysis of Social Class and Power in Canada. Toronto : University of Toronto Press.
- PUBLICATIONS DU QUEBEC
 1988 Les femmes sur le chemin du pouvoir. Québec : Gouvernement du Québec.
- RAGINS, Belle Rose and Eric SUNDSTROM
 1989 «Gender and Power in Organizations : A Longitudinal Perspective», in Psychological Bulletin (105, 1 : 51-88).
- RECENSEMENT DU CANADA
 1961 Série S.L., catalogue 94-551. (bull. SL-1 : tableau 1, 4. Bureau Fédéral de la Statistique.
- 1971 Catalogue 94-702, vol. III, part : 1 (bull. 3.1-2 : tableau 1). Statistique Canada.
- 1981 Catalogue 92-915, vol I, série nationale. (tableau 1). Statistique Canada.
- SALES, Arnaud et Noël BELANGER
 1985 Décideurs et gestionnaires: Etude sur la direction et l'encadrement des secteurs privés et publics. Québec : Conseil de la Langue Française.

- SIMARD, Carolle
1983 L'administration contre les femmes. La reproduction des différences sexuelles dans la fonction publique canadienne. Montréal : Les Editions du Boréal Express.
- SYMONS, Gladys L.
1984 «Career Lives of Women in France and Canada. The Case of Managerial Women», in Work and Occupations. (11, 3 : 331-352).
- TARRAB Gilbert et Carolle SIMARD
1986 Une gestion au féminin? Nouvelles réalités. Ottawa : Editions G. Vermette Inc.
- TUMA, Nancy B.
1976 «Rewards, Ressources, and the Rate of Mobility: A Nonstationary Multivariate Stochastic Model», in American Sociological Review. April (41, 2: 338-360).
- 1982 «Non Parametric and Partially Parametric Approaches to Event-History Analysis», in Sociological Methodology 1982 (ed. S. Leinhardt). San Francisco, California : Jossey-Bass Inc, Publishers. (pp. 1-60).
- TUMA, Nancy B. et M.T. HANNAN
1979 «Approaches to the Censoring Problem in Analysis of Event Histories», in Sociological Methodology 1979 (ed. K.F. Schuessler). San Francisco, California : Jossey-Bass Inc, Publishers. (pp. 209-240).
- USEEM, Michael et Jerome KARABEL
1986 «Paths to Corporate Management», in American Sociological Review, (51, 2 : 185-200).
- VERON, Jacques
1986 «Mariage, famille et réussite sociale des femmes en France», in Les familles d'aujourd'hui : Démographie et évolution récente des comportements familiaux. Colloque de l'Association International des démographes de Langue Française à Genève. Septembre (pp. 455-462).
- WEBER, Max
1971 Economie et société. Tome 1^{er}. (traduit de l'allemand par J. Freund et als). Paris : Librairie Plon.

WEBER, Max
1978

Economy and Society. (1921, edited by Guenther Roth and Claus Wittich). Volume I and II. Berkeley, University of California.