



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.

Previously copyrighted materials (journal articles, published tests, etc.) are not filmed.

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

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.

Les documents qui font déjà l'objet d'un droit d'auteur (articles de revue, tests publiés, etc.) ne sont pas microfilmés.

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

APPROPRIÉES ET MINORITAIRES: LA SITUATION DE FEMMES CADRES
JUNIORS ET INTERMÉDIAIRES FRANCOPHONES DE LA FONCTION
PUBLIQUE FÉDÉRALE.

ESSAI D'ANALYSE DU VÉCU FAMILIAL, SOCIAL ET
PROFESSIONNEL.

Thèse présentée à l'École des études supérieures de
l'Université d'Ottawa en vue de l'obtention de la maîtrise
en sociologie.

par GHISLINE G. BOURQUE

UNIVERSITÉ D'OTTAWA

OTTAWA, CANADA.

1987

© Ghislaine G. Bourque, Ottawa, Canada, 1987.

Permission has been granted to the National Library of Canada to microfilm this thesis and to lend or sell copies of the film.

The author (copyright owner) has reserved other publication rights, and neither the thesis nor extensive extracts from it may be printed or otherwise reproduced without his/her written permission.

L'autorisation a été accordée à la Bibliothèque nationale du Canada de microfilmer cette thèse et de prêter ou de vendre des exemplaires du film.

L'auteur (titulaire du droit d'auteur) se réserve les autres droits de publication; ni la thèse ni de longs extraits de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation écrite.

ISBN 0-315-40688-7



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	iii
REMERCIEMENTS	v
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I: LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE SUR LES CADRES	
A) Caractéristiques socio-démographiques	11
B) Typologie de femmes cadres	20
C) Rôles sociaux	
1) socialisation	25
2) modèles de rôles	26
3) stéréotypes sexuels	27
4) responsabilités associées aux femmes (travaux domestiques)	29
D) Structure des organisations	33
CHAPITRE II: ENCADREMENTS THÉORIQUES	
A) Le féminisme matérialiste	41
B) Indicateurs d'appropriation	47
C) Théorie de conflits (exclusion sociale)	50
D) Indicateurs d'exclusion	53
E) Hypothèses	56
CHAPITRE III: MÉTHODOLOGIE	
A) Sujets de l'échantillon	63
B) Lieu de l'étude	65
C) Instrument de recherche	65
D) Cueillette des données	68
CHAPITRE IV: L'ANALYSE DES RÉSULTATS	
A) Caractéristiques personnelles	
1) enfance des cadres	72
2) origine socio-démographique des parents des cadres	75

3) milieu familial des cadres	79
4) caractéristiques socio-démographiques des partenaires	82
B) Travaux domestiques	85
C) Charge physique des enfants de 15 ans. ou moins	92
D) Vie sociale (loisirs/sports)	98
E) Projet de carrière	102
F) Cheminement de carrière	
1) antécédents de travail	108
2) nature et responsabilités du poste actuel de cadre	116
G) Autres résultats	
1) ethnie francophone	124
2) appui du partenaire	125
3) appui de l'entourage au cours de la carrière des cadres	127
CHAPITRE V: DISCUSSION DES HYPOTHÈSES	130
CONCLUSION	145
ANNEXES	
A) questionnaire de la recherche	153
B) lettre d'attestation de l'Université d'Ottawa	
1) personnes-ressources	173
2) répondant(e)s cadres	174
C) lettre de présentation aux répondant(e)s de l'échantillon	176
D) lettres des personnes-ressources aux répondant(e)s cadres	177
E) lettre de rappel	181
F) lettre de remerciements	183
BIBLIOGRAPHIE	185

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU I:	Classification des cadres	65
TABLEAU II:	Régions où les cadres ont passé les dix premières années de leur vie	73
TABLEAU III:	Nombre d'enfants dans la famille d'origine	74
TABLEAU IV:	Scolarité des mères et des pères des cadres	76
TABLEAU V:	Occupation rémunérée des parents des cadres	78
TABLEAU VI:	Occupation passée ou présente des partenaires des cadres	83
TABLEAU VII:	Revenu actuel des partenaires des cadres	84
TABLEAU VIII:	Tâches domestiques déclarées par les <u>femmes</u> cadres avec partenaire	87
TABLEAU IX:	Tâches domestiques déclarées par les <u>hommes</u> cadres avec partenaire	88
TABLEAU X:	Tâches reliées à la charge de l' (les) enfant(s) de 15 ans ou moins chez les <u>femmes</u> cadres	94
TABLEAU XI:	Tâches reliées à la charge de l' (les) enfant(s) de 15 ans ou moins chez les <u>hommes</u> cadres	94
TABLEAU XII:	Périodes de temps où les <u>femmes</u> cadres disent s'occuper de leur(s) enfant(s).	96
TABLEAU XIII:	Périodes de temps où les <u>hommes</u> cadres disent s'occuper de leur(s) enfant(s).	96
TABLEAU XIV:	Obstacles perçus par les cadres à leur premier plan de carrière	104
TABLEAU XV:	Obstacles perçus par les cadres dans leur plan de carrière actuel	106
TABLEAU XVI:	Emplois/postes antérieurs occupés par les femmes (F) et les hommes (H) cadres selon les scores des occupations de Blishen*	109

TABLEAU XVII:	Absences de plus d'un mois du marché du travail au cours de la carrière des femmes (F) et des hommes (H) cadres	112
TABLEAU XVIII:	Absences de quelques jours depuis les deux dernières années de travail chez les femmes (F) et les hommes (H) cadres	114
TABLEAU XIX:	Nombre d'heures travaillées (en moyenne) par semaine chez les cadres.	117
TABLEAU XX:	Nombre de subordonnés à superviser directement et indirectement	118
TABLEAU XXI:	Niveau de l'index socio-économique du poste actuel des cadres francophones.	120
TABLEAU XXII:	Revenu annuel des cadres selon leur classification	121
TABLEAU XXIII:	Appui envers les <u>femmes</u> cadres dans le milieu de travail	122
TABLEAU XXIV:	Appui envers les <u>hommes</u> cadres dans le milieu de travail	122

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers mon frère, Georges Jr. Bourque, trop tôt disparu. Pour mes parents, mon mari, ceux et celles qui l'ont connu, il fut sans cesse pour moi une source d'inspiration.

Je remercie sincèrement Madame Ann Denis pour les nombreuses heures consacrées à la direction de cette thèse. Mes remerciements s'adressent aussi à Monique Montpetit Castonguay, Francine Bélanger, et Jean-Pierre Perreault pour leur révision du français et à Marc G. Bourque, mon neveu, pour ses compétences en traitement de textes.

Finalement, je tiens à remercier tous les répondant(e)s cadres juniors et intermédiaires francophones qui ont accepté de contribuer à la réussite de ma thèse.

- INTRODUCTION -

INTRODUCTION

Même si les femmes arrivent de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, elles n'en sont pas moins reléguées dans les secteurs les moins rémunérés et dans les postes où leurs possibilités d'avancement sont limitées. Il n'est pas secret qu'au niveau de la profession cadre les femmes soient ségréguées dans certaines occupations, notamment les services. Ce n'est encore moins un secret que les femmes soient sous-représentées au niveau des postes de cadres.

Inquiètes de voir s'élargir l'écart entre les salaires des femmes et des hommes, inquiètes de l'absence d'égalité des chances entre les sexes, les femmes ont graduellement pris conscience de leur situation de minoritaire. Elles ont critiqué, dénoncé, fait pression; elles ont montré l'existence d'inégalités flagrantes, de discrimination des politiques et pratiques d'emploi. Orientées vers la défense des droits des femmes, ces dernières ont élaboré une littérature d'information et par le fait même, une littérature de dénonciation rejetant les discours à vision universelle et neutre (Juteau-Lee, 1981), discours développés par la classe des hommes. Les femmes ont tenté elles-mêmes de prendre en main l'interprétation des faits. Devenues conscientes de leur oppression par la classe des hommes, les femmes ont fait état de leur situation

d'opprimées en exprimant leur réalité, leur vécu, leur oppression, qui jusqu'à récemment ne véhiculaient que des vérités incomplètes, des demi-mensonges, bref, qui portait l'empreinte masculine chargée de connotations négatives vis-à-vis des femmes.

Ainsi, c'est à partir du discours même des femmes que nous proposons aborder la profession cadre, plus particulièrement la situation des femmes cadres canadiennes-françaises travaillant au sein de la fonction publique fédérale. Face à ce choix, un survol de la littérature traitant des cadres soulève quelques difficultés. La première très matérielle, tient à la documentation sur le sujet. Malgré un effort depuis les dernières années de décrire et de dénoncer la faible représentation des femmes dans les positions cadres, la documentation reste médiocre et dispersée. En fait, nombreuses études proviennent des Etats-Unis: Kanter, 1977; Hennig & Jardim, 1977; Epstein, 1970; Epstein, 1971; Loring & Wells, 1972; Larwood & Wood, 1977; Burrow, 1976; Burrow, 1978; Stead, 1978; etc. Cependant, entre les études américaines et canadiennes-françaises s'interpose un double obstacle: la langue et la culture. Pour ce qui est des analyses provenant de la France (Aubert, 1982; Delphy, 1978; Laufer, 1979), les bonnes études ne manquent point. Toutefois, ici encore la question de culture s'impose, car étudier les femmes cadres francophones au sein de la fonction

publique fédérale canadienne n'est pas moins le reflet et l'expression culturelle de notre pays. Il sera intéressant de voir à partir des résultats de l'étude, le poids réel de ces différences culturelles!

Une seconde difficulté relève du caractère voulant séparer vie familiale de la vie professionnelle. Trop souvent, les études qui abordent les femmes ignorent l'interrelation entre la vie familiale, sociale et professionnelle. Pour nous, toutes études sur les femmes doivent se donner comme point de départ le caractère interrelié entre la vie privée (famille et activités sociales) et vie professionnelle (carrière). Autrement dit, il faut tenir compte du travail domestique, travail gratuit et non-rémunéré, dépourvu de toute valeur comptabilisée produit par la majorité des femmes.

Une troisième complication est la sous-représentation des femmes dans les postes décisionnels. Pourtant, le gouvernement canadien prône depuis les années 1970 une politique d'égalité de chances d'emploi. Malheureusement, on remarque que les femmes sont faiblement représentées dans les postes cadres de la bureaucratie canadienne: "le taux de représentation des femmes dans la Fonction publique s'établissait à 40,4%, il n'était que de 5,4% au niveau de la catégorie de la gestion" (Conseil du Trésor, 1983). Non seulement le pourcentage de femmes détentrices de diplômes

universitaires a augmenté, mais aussi et plus spécifiquement, le pourcentage de femmes ayant des qualifications en commerce et en gestion des affaires, qualifications préparant les futur(e)s candidat(e)s au monde des cadres. En 1961-62, 0,83% de femmes détenaient un grade en commerce et en affaires. Vers 1970-71, le pourcentage avait augmenté à 1,30% (Statistique Canada, 1973: 168-169). Malgré ces changements et bien que les femmes aient faits d'importants gains, elles restent faiblement représentées dans les instances administratives, à la fois dans les différentes catégories professionnelles et les divers niveaux au sein de ces catégories professionnelles. Or, comment imaginer une société avec des structures équitables, si les femmes continuent d'être absentes des instances où les prises de décisions ont lieu?

Une dernière difficulté relève du nombre d'études caractérisées par une vision essentiellement masculine, vision qui se veut universelle et neutre (Juteau-Lee, 1981). Cette vision masculine projetait et projette une image négative de la femme. Lentement, les femmes ont contesté les rôles que la classe des hommes a bien voulu leur inculquer. Elles ont lutté et continuent à lutter pour acquérir un statut autonome et égale. C'est ainsi que de nombreuses études portent le sceau de la classe des hommes: les dominants. Sans prétendre être exhaustive, pour palier cet obstacle nous avons entrepris une revue de la

littérature la plus vaste possible pour mieux circonscrire l'objet de notre recherche. Nous avons tenu à avoir en tête un panorama des études réalisées, chacune à leur manière abordant le monde des cadres, plus particulièrement les femmes dans le monde des cadres.

Compte tenu de ces difficultés, l'étude que nous présentons ici propose de répondre à l'objet visé qui est d'examiner s'il y a des différences entre les sexes dans la dynamique de l'interrelation entre la vie familiale, sociale et professionnelle de cadres juniors et intermédiaires francophones. Nous visons également à analyser comment ces femmes cadres francophones, travaillant à la fonction publique fédérale, s'insèrent dans la hiérarchie bureaucratique des postes de cadres.

Une des principales caractéristiques de l'étude réside dans son contenu qui est à la fois théorique et empirique. L'originalité de cette thèse consiste en l'étude d'un groupe de femmes cadres francophones, femmes qui ne furent que très rarement pour ne pas dire jamais, prises en considération. Etant donné le caractère de notre recherche, il faudra, pour bien faire comprendre l'ampleur de la situation des femmes cadres francophones, présenter dans les pages qui suivront une revue de la littérature scientifique sur les cadres et par la suite, expliquer les encadrements théoriques privilégiés.

En effet, c'est par l'entremise de la théorie du féminisme matérialiste que nous étudierons l'apport familial et social des femmes cadres francophones. Nous tenterons de voir si ces femmes cadres, peu importe leur statut civil, sont appropriées individuellement et/ou collectivement au même titre que toute la classe des femmes. En un deuxième temps, la théorie néo-wébérienne de conflit offrira un encadrement pour examiner la participation professionnelle des femmes cadres. Le recours à cette théorie permettra de vérifier le modèle de stratification retrouvé dans la structure de l'organisation du travail, en plus de voir quelles barrières sont érigées pour promouvoir certains individus et limiter l'accès à d'autres. Ensemble, ces deux analyses viseront à saisir la relation entre la vie familiale, sociale et professionnelle des cadres francophones, mais plus particulièrement des femmes cadres francophones.

Une troisième partie de la thèse exposera la méthodologie (i.e. la sélection des sujets, l'instrument de recherche, la cueillette de données), pour présenter par la suite, une analyse des résultats de la recherche et une discussion des hypothèses. Toutefois, pour mieux situer la spécificité des femmes cadres francophones, ces dernières seront comparées tout au long de l'analyse des résultats de

la recherche et de la discussion des hypothèses à des hommes cadres francophones de niveaux équivalents.

En somme, cette thèse peut être considérée comme une étude qui vise à découvrir s'il existe des différences aux niveaux familial, social et professionnel chez un groupe de femmes et d'hommes cadres francophones. On s'interroge à savoir si certains facteurs sont responsables de l'écartement des femmes des positions cadres. Comment se déroule le cheminement de carrière des femmes, cheminement approprié par les exigences de la vie familiale? Voilà brièvement quelques questions auxquelles notre thèse sociologique tentera de répondre, car il ne suffit pas pour nous d'invoquer le succès de quelques femmes détenant des positions clefs pour croire que la situation des femmes a tellement changé!

- CHAPITRE 1 -

LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE SUR LES CADRES

Dans la poursuite de notre objectif, une revue de la littérature sur les cadres nous permet très vite de voir quelques complications à l'aspect documentaire. Il existe très peu de recherches sur les cadres et encore moins sur les femmes cadres. En effet, selon les données de Statistique Canada et la revue de la littérature, les femmes sont quasi-absentes des postes cadres, surtout au niveau des cadres supérieurs. Il est presque banal de dire que depuis les quinze dernières années, des changements dans les différentes catégories professionnelles se sont produits. Il n'en demeure pas moins que certains domaines professionnels restent encore moins influencés que d'autres.

Ainsi, nous avons entrepris une revue de la littérature qui introduit les caractéristiques socio-démographiques des cadres, c'est-à-dire leur composition sociale, suivi d'une typologie des cadres et de deux courants qui expliquent l'absence des femmes des postes cadres. Le premier courant de la littérature présente les rôles sociaux (socialisation, modèles de rôles, stéréotypes) joués par les femmes et les responsabilités associées à ces dernières (travaux domestiques); le second aborde la structure de l'organisation du travail. Ce deuxième courant-

explicatif permet de cerner la nature de l'occupation et les rapports des sexes dans la structure de l'organisation du travail.

A) CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

On remarque que ce n'est qu'à partir de la décennie de 1960, que l'on peut parler d'un début de littérature abordant les cadres canadiens. Ce début de littérature n'est engagé que par une classe d'individus et ne présente que les paroles d'un groupe: les hommes. En fait, c'est par l'étude sociologique de John Porter, The Vertical Mosaic (1965), étude première marquant l'éclosion des faits ethniques de la société canadienne, que des liens entre l'ethnicité, la classe et le statut furent constatés au sein de l'élite bureaucratique fédérale. Porter a examiné la composition de l'élite bureaucratique fédérale en y traçant son évolution au cours de l'histoire canadienne. Il perçoit cette élite comme groupe homogène dans sa composition sociale et note l'absence complète de femmes dans des postes seniors. Porter fait remarquer certaines normes, notamment l'influence de l'élite bureaucratique fédérale sur l'impact des politiques des ministres.

Toujours selon Porter, cette élite est très scolarisée: la majorité d'entre eux détiennent un diplôme universitaire et ont fait leurs études dans un nombre

restreint d'universités. Un autre élément commun à cette élite est leur cheminement de carrière: un bon nombre avait enseigné dans des universités avant de faire carrière dans la fonction publique fédérale. Porter identifie clairement le faible pourcentage de Canadiens-français dans la bureaucratie fédérale et accuse le système scolaire qui n'aurait pas fourni un nombre prometteur de candidats francophones. Il conclut en mentionnant que les classes sociales et l'origine ethnique sembleraient suggérer que le système bureaucratique soit un vase clos.

Les chercheurs Beattie, Désy et Longstaff, dans l'étude Bureaucratic Careers: Anglophones and Francophones in the Canadian Public Service (1972) ont également étudié le monde des cadres. Ces chercheurs examinèrent le cheminement de carrière des hommes anglophones et francophones de niveau intermédiaires travaillant au sein de quelques ministères fédéraux*, en fonction des différences linguistiques et culturelles possibles.

Le but premier de ces auteurs était de décrire comment ces deux groupes ethniques canadiens poursuivaient leur carrière dans l'administration fédérale. Par le fait

* Les ministères retenus furent les Finances, l'Agriculture, les Services Publics, le Revenu National et le Secrétariat d'Etat.

même. Les auteurs voulaient tenter d'expliquer pourquoi les hommes francophones semblaient ne pas progresser dans une profession administrative. Deux étapes ont servi à démontrer ces buts: obtenir une connaissance formelle de la structure des départements choisis, de leurs politiques et pratiques d'embauche, c'est-à-dire une connaissance de la structure de l'administration fédérale, en plus d'interviewer des hommes cadres seniors des différents départements.

Les auteurs de l'étude ont montré que les francophones étaient non seulement désavantagés au niveau de la langue, puisqu'ils devaient travailler en anglais, mais aussi au niveau de la culture, ce qui revenait à dire que l'environnement prédominant était anglophone. A nouveau, dans cette étude, il y a absence totale des femmes dans les niveaux supérieurs et intermédiaires de la bureaucratie fédérale. Dans l'ensemble, les femmes étaient retrouvées dans les emplois de secrétariat et de services.

C'est par l'étude de S. Judek, Les femmes dans l'administration fédérale: les emplois qu'elles occupent et l'utilisation de leurs compétences (1968) et le Rapport de la Commission royale d'enquêtes sur la situation de la femme au Canada (1969), ainsi que l'étude d'Archibald Les deux sexes dans la Fonction publique (1969), que l'on voit apparaître une littérature éloquent sur la participation des femmes

dans la fonction publique fédérale.

L'étude de Stanislaw Judek fut entreprise en raison du manque d'application intégrale dans la pratique, le principe d'égalité de traitement pour les femmes, principe énoncé dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique fédérale. Cette étude à caractère comparatif entre les sexes fut une des premières du genre au Canada. Elle a permis de tracer l'évolution des emplois des femmes. Non seulement les principales caractéristiques de la main-d'oeuvre féminine furent dégagées, mais aussi l'auteur a tenté de montrer comment les femmes et les hommes progressaient dans leur carrière (perspectives d'avancement, politiques et pratiques du personnel). L'étude de Judek a également porté sur la préférence manifestée par les femmes pour pénétrer certains domaines d'emplois et sur l'utilisation de la main-d'oeuvre féminine par l'Etat en comparaison à d'autres employeurs.

Il découle de cette étude que seulement quelques ministères embauchaient un grand nombre de femmes: "un nombre limité de femmes sont dans les catégories A/B des professions administratives, les 4/5 des employés féminins se trouvent dans la catégorie des emplois de bureau" (Judek, 1968: 126). Conséquemment, et sans aucun doute, les femmes à titre de cadre n'étaient que quelques rares exceptions. Non seulement l'étude de Judek dévoile que les femmes se retrouvaient dans les postes les moins rémunérés, mais aussi

les femmes n'atteignaient presque jamais les mêmes niveaux d'emplois que les hommes. Toujours selon cette étude, si l'on tient compte du revenu et du niveau de formation, l'écart salarial entre les sexes variait de 15% pour les individus détenteurs d'un diplôme d'études secondaires, 35% pour ceux détenant un diplôme d'études post-secondaires et 25% pour ceux ayant un diplôme universitaire. A nouveau, les femmes avaient un salaire inférieur même si elles avaient une formation poussée.

Cette recherche a permis de constater quelques problèmes particuliers aux femmes: l'état matrimonial (épouse, mère) et les responsabilités familiales jouaient à l'encontre des femmes. L'étude aborde également les heures supplémentaires et le déplacement pour le travail. Dans les deux cas, les femmes étaient perçues comme étant moins flexibles que les hommes. Selon les résultats de l'étude, les femmes préféraient ne pas avoir à faire des heures de travail supplémentaires et refusaient un poste qui nécessiteraient un déménagement. Concernant les congés, il ressort de l'étude que les femmes ont un taux d'absentéisme plus élevé que les hommes. Toutefois, l'auteur prend soin de faire remarquer que le pourcentage d'absentéisme varie selon l'occupation, l'âge et l'état matrimonial, rapport qui est également vrai pour les hommes. L'auteur mentionne que plus le niveau de formation est élevé et plus le poste comporte des responsabilités, moins les femmes sont absentes (Judek, 1968: 129).

Comme autre conclusion, l'auteur fait part des différences dans l'expérience professionnelle préalable: plus d'hommes que de femmes avaient de l'expérience professionnelle avant d'entrer au service du gouvernement fédéral. Il est intéressant de noter que suite à cette étude, des recommandations furent communiquées au gouvernement fédéral afin d'utiliser à pleine contribution les talents et les aptitudes des femmes dans le recrutement/ promotion d'employés pour les services de l'Etat (Judek, 1968: 134).

Le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada (1969), mieux connu sous le nom de la Commission Bird, révèle qu'en 1969, 34% des travailleurs canadiens étaient des femmes dont seulement 2 à 3 pour cent occupaient des postes de direction. Ce même rapport explique que les femmes étaient indirectement éliminées des programmes de formation des cadres, puisqu'on exigeait des candidat(e)s un revenu annuel d'au moins 27 500\$. Egalement, ce rapport souligne que rien n'était offert pour soulager les obligations familiales des femmes (i.e. garderie, congés pour les responsabilités familiales).

L'étude d'Archibald, étude historique de la participation des femmes dans la fonction publique fédérale, a privilégié l'examen des femmes cadres seniors en les comparant à des hommes de même niveau. L'auteure

rapporte la différence des rôles sexuels et l'éducation comme étant de fortes variables explicatives du succès des hommes. Les différences entre les sexes au niveau de l'éducation aide à expliquer la situation des femmes dans les échelons élevés, mais n'expliquent en rien la sur-représentation des femmes dans les niveaux inférieurs. Pour Archibald, les rôles sexuels attribués aux femmes et aux hommes ont des conséquences beaucoup plus complexes que celles reliées à la scolarité.

Comme le souligne l'auteure, les femmes sont désavantagées pour les postes de direction car elles sont des femmes: les employés préfèrent travailler non pas avec des hommes mais avec une personne du même sexe. Cet état de fait situe les femmes dans une situation désavantagée puisque le milieu de travail des cadres est un monde d'hommes. Archibald ajoute que les rôles sexuels affectent la carrière et les objectifs des femmes cadres: les femmes ne sont pas perçues comme cadres puisqu'elles sont absentes des postes de cadres (aucun modèle). Pour ce qui est du cheminement d'emploi et de l'intérêt de carrière, l'auteure conclut que la continuité dans l'emploi et le nombre d'années de travail sont d'importantes variables. Elle souligne que l'expérience de travail des femmes est quelque peu moindre que celle des hommes. Une variable abordée par l'auteure est l'interruption de carrière. Chez les femmes, les années de travail rémunéré sont plus susceptibles d'être discontinuées

que ceux des hommes.

L'ensemble de ces recherches offre un début de sensibilisation à la situation des femmes, plus particulièrement les femmes dans la fonction publique fédérale. Ces études montrent que le système a escamoté les problèmes vécus par les femmes et que le gouvernement ne s'est guère préoccupé à remettre aux femmes désireuses de devenir cadres, la possibilité de le faire. Ces analyses signalent que le pouvoir de diriger, le pouvoir détenu par l'élite bureaucratique, est encore aux mains de quelques initiés, les hommes.

Enfin, une dernière étude qui traite des caractéristiques socio-démographiques des cadres (Sales & Bélanger, 1985), celle-ci très récente, introduit des données descriptives sur l'univers privé et public des femmes et des hommes gestionnaires du Québec. L'objectif de cette étude était de donner un portrait descriptif du groupe des décideurs et des gestionnaires en relation avec leur univers.

Les auteurs Sales et Bélanger ont abordé les fonctions des gestionnaires, la distribution des groupes linguistiques, l'utilisation des langues et la mobilité sectorielle des dirigeants. Un chapitre entier est réservé aux caractéristiques sociales des femmes en poste de

direction. Leur recherche repose sur un échantillon de 1010 dirigeants et cadres interviewés, dont 55 étaient des femmes. Les résultats de leur étude montrent non seulement des différences entre les sexes, mais aussi des différences à l'intérieur même d'un sexe et au niveau des secteurs (privé/public).

Sales et Bélanger ont trouvé que même si les femmes sont sous-représentées dans les postes décisionnels, ces dernières sont en plus forte proportion dans les postes du secteur privé que dans ceux du secteur public. Les femmes du secteur public sont à majorité francophones, les trois-quarts sont mariées et ont des enfants. Elles ont un niveau de scolarité très élevé et une forte proportion d'entre elles détient un grade universitaire. La moyenne de leur revenu est inférieure à celle de leurs confrères masculins dont l'ancienneté est aussi plus élevée. Le revenu des femmes du secteur public est toutefois nettement supérieur à celui des femmes cadres du secteur privé. Les femmes du secteur public disent effectuer surtout des travaux d'élaboration et jouer plus souvent les rôles de conseillère et d'experte. Ces femmes semblent avoir moins d'autonomie que les hommes dans la gestion de leur personnel (i.e. recrutement, salaire des subordonnés) (Sales & Bélanger, 1985: 311).

Les femmes du secteur privé sont nées au Québec.

mais seulement la moitié de ces femmes sont de langue française. La moitié d'entre elles sont mariées et ont des enfants. Le taux de divorce est plus élevé chez ces femmes que chez celles du secteur public. Le niveau de scolarité des femmes du secteur privé est inférieur à celui des hommes cadres du même secteur (diplôme d'études secondaires). Malgré que ces femmes se retrouvent davantage dans des postes d'exécution, ces dernières dirigent quand même des petits nombres d'employés (Sales & Bélanger, 1985: 312).

De toutes les données présentées dans leur étude, une conclusion majeure ressort. Le monde cadre est encore essentiellement masculin. Cependant, "les administrations publiques et les entreprises ne pourront plus ignorer les femmes à des postes de commandement et d'autorité" (Sales & Bélanger, 1985: 48), résultat qui rejoint, vingt ans plus tard, celui de Judek (1968). Comme autre conclusion Sales et Belanger mentionnent qu'il existerait des différences importantes au niveau du revenu, des positions à l'intérieur de l'organisation du travail, des travaux effectués, de l'autonomie et du pouvoir sur les subordonnés entre les postes occupés par les femmes et les hommes dirigeants et cadres.

B) TYPLOGIES DE FEMMES CADRES

La revue de la littérature a permis de retrouver

quelques études à caractère typologique. Ces études traitent seulement de femmes cadres dans le secteur privé.

La première de ces études fut entreprise au Québec par Francine Harel-Giasson (1981). Cette étude a permis de tracer un portrait socio-économique des femmes cadres travaillant au sein de grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé. Harel-Giasson a essayé de découvrir les variables pouvant contribuer à l'avancement professionnel des femmes. Ce qui intéressait l'auteure, était la dynamique du comportement des femmes face aux promotions dans la structure de l'organisation du travail.

L'auteure trace le portrait suivant: les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé sont jeunes et plus instruites que la population féminine en général. Ces femmes se considèrent ambitieuses. Cinquante-deux pour cent d'entre elles sont mariées et douze pour cent sont mères d'enfants d'âge pré-scolaire. Elles occupent surtout les plus bas échelons hiérarchiques et gagnent un salaire moyen de dix-huit mille six cent dollars. Le niveau où elles se trouvent actuellement est lié significativement au salaire gagné et à la scolarité (Harel-Giasson, 1981: 217).

Selon Harel-Giasson, les variables pouvant contribuer à l'avancement dans l'entreprise sont les

habiletés politiques et les habiletés de direction, de là découle sa typologie des femmes cadres. En effet, c'est à partir des perceptions des femmes sur l'utilité des habiletés politiques et de direction que l'auteure fait ressortir une dynamique propre aux exécutantes, aux chefs d'équipe, aux managers et aux politiques. Les exécutantes se révèlent peu impliquées dans le jeu organisationnel et n'apparaissent pas comme carriéristes. Les chefs d'équipe sont plutôt conformistes et orientées vers les habiletés de direction: elles sont des superviseuses modèles. A l'encontre, les managers apparaissent plus carriériste et reconnaissent l'utilité des habiletés de direction et de politiques. Enfin, les politiques se sentent tiraillées entre les diverses habiletés.

Notons également les différentes études de Gladys Symons, une autre auteure canadienne qui s'est préoccupée d'étudier les femmes cadres dans le secteur privé, tout en tenant compte de l'ethnicité (anglophone et francophone). Ces recherches ont commencé à Calgary, pour se compléter dans d'autres lieux, notamment à Montréal et en France.

Tout d'abord, l'auteure a constaté que la socialisation des francophones est surtout orientée en fonction du mariage et des enfants, c'est-à-dire des rôles traditionnels de mère (Symons, 1981; Symons, 1982a).

Deuxièmement, Symons a remarqué que la langue de travail, étant surtout l'anglais, constituait un obstacle pour les francophones (Symons, 1981). Elle a trouvé que le milieu de travail limitait les femmes à s'orienter vers une carrière de cadre (Symons, 1981). Dans une autre de ses recherches, Symons a tenu compte de deux milieux culturels différents, la France et le Canada (1982a). Dans cette étude, son objectif était de comparer le vécu des Canadiennes et des Françaises.

De ses recherches, elle a présenté une typologie des femmes cadres dans laquelle on y retrouve les exécutantes (les autodidactes et les professionnelles) et les entrepreneuses (les héritières et les fondatrices). L'auteure précise que les autodidactes auraient débuté leur carrière dans des emplois traditionnels de femmes, c'est-à-dire comme secrétaires, et auraient monté dans la hiérarchie des postes de cadres. Ces femmes auraient échappé au ghetto d'emplois de femmes tout en restant avec les mêmes compagnies. Les professionnelles sont diplômées et les postes qu'elles occupent ont été accessibles grâce à leur formation. Les héritières sont des femmes qui ont pris en charge l'entreprise familiale de leur père ou de leur mari, tandis que les fondatrices auraient créé elles-mêmes leur propre entreprise.

Symons souligne certains problèmes perçus par les

autodidactes et les professionnelles. L'absence de formation chez les autodidactes et la difficulté à trouver un premier emploi pour les professionnelles sont des problèmes liés à la réalité des femmes.

Une dernière étude à caractère typologique est l'enquête de Van der Merwe, "A Portrait of the Canadian Women Manager" (1978), dans laquelle il ressort que 50% des femmes questionnées détenaient un diplôme universitaire. Selon cette enquête, les femmes cadres ont peu d'employés à superviser et détiennent peu de pouvoir décisionnel. Van der Merwe rapporte aussi que les répondantes avouent gagner un revenu moindre que leurs homologues mâles pour un même travail.

C) RÔLES SOCIAUX

Pour nombreux(es) auteur(e)s, comprendre la situation des femmes dans le monde des cadres nécessite de reconnaître la nature même des rôles sexuels, rôles défavorisant les femmes dans le monde des cadres. Ces auteur(e)s privilégient l'analyse des femmes cadres par l'étude de différents facteurs, à savoir la socialisation, les modèles de rôles directs ou indirects, les stéréotypes sexuels et les responsabilités associées aux femmes telles que les travaux domestiques.

1) SOCIALISATION

La documentation à ce sujet argumente que la socialisation explique l'absence des femmes des positions cadres. Par la socialisation, les femmes seraient orientées à ne pas faire carrière ou à être canalisées dans des occupations traditionnellement féminines (Symons, 1981; Sokoloff, 1980; McCord, 1971; Fenn, 1978; Solid, 1977; Deveraux & Richnitzer, 1980; Felt & Keyes, 1980). Ces auteur(e)s disent que les femmes sont en majorité ségréguées dans quelques professions bien précises. Les femmes sont écartées par le processus de socialisation à s'orienter vers des études en commerce, en administration, en génie, etc., domaines d'études pouvant mener à l'embauche dans des postes de cadres. Selon plusieurs auteur(e)s, les femmes sont amenées dès leur jeune âge à être "person-centered" (Riger & Galligan, 1980) et à développer des traits de comportements contraires aux rôles de cadres (trop émotionnelle) (Durkin, 1978; O'Leary, 1974; Hobart & Harries, 1977; White & Rowberry, 1977). Selon Epstein (1971), les femmes qui débutent une carrière entrent en conflit non seulement avec l'image traditionnelle de leur place dans la société, mais aussi avec leur propre perception. Les femmes se voient exclues des postes de pouvoir car elles sont perçues comme n'ayant pas les habiletés nécessaires pour occuper des postes de cadres.

2) MODÈLES DE RÔLES

Un autre facteur explicatif c'est l'absence de modèle de rôles. L'absence de modèles de rôles joue à l'encontre des femmes cadres puisqu'elles sont obligées d'avoir recours au modèle masculin et doivent adapter leur style de femme à ce modèle déterminant (Burrow, 1978; Jewell, 1977). Ces femmes doivent penser comme les hommes afin d'être acceptées dans le monde cadre, car penser cadre, c'est penser homme (Schein, 1976). Il semblerait selon une étude entreprise par De Sève et Langlois que les employés sont portés à ne pas accepter d'avoir une femme comme supérieure parce qu'ils n'ont pas connus une situation où les femmes étaient leurs supérieures (De Sève & Langlois, 1978: 416).

Toutefois, ces justifications sociales telles que la socialisation, l'absence de modèles de rôles, justifications qui expliquent l'absence de femmes cadres sont aujourd'hui remises en question. Des études auprès de femmes professionnelles détenant des postes de cadres montrent que ces femmes ont une forte orientation de carrière (Piché, 1979; Symons, 1982b) et se définissent avant tout par leur travail: satisfaction personnelle (Adams, 1978), façon de se valoriser, de rehausser leur estime de soi, d'avoir confiance en soi (Symons, 1981 et 1982a; Miner, 1977). Ces femmes

recherchent par leur travail, le défi, les chances et l'opportunité d'avancer et de prendre des décisions (Van der Merwe, 1978). En bref, ces femmes veulent gravir les échelons hiérarchiques de l'organisation du travail et avoir accès à des postes de cadres, postes où les prises de décisions ont lieu.

Il est à remarquer qu'en dépit d'absence de modèles de rôles de femmes cadres, il ressort de certaines études qu'il existe des modèles de rôles indirects (Epstein, 1971; Lynch, 1973; Froggatt & Hunter, 1980). Cette constatation est basée sur des entrevues avec des femmes professionnelles où ces dernières disent que leur mère aurait présenté un modèle de rôles avant-gardiste et non traditionnel (Froggatt & Hunter, 1980).

3) STÉRÉOTYPES SEXUELS:

Un autre groupe de chercheur(e)s expliquent l'absence des femmes des postes cadres par le fait que le cadre idéal n'a que des attributs mâles (Harel-Giasson, 1981; Dipboye, 1978; Schein, 1975). La documentation à ce sujet indique que les hommes sont considérés la norme dans le milieu de travail des cadres (Loring & Wells, 1972) et que les stéréotypes féminins se révèlent être l'antithèse des cadres réussis (Rocheblave-Spenclé, 1970). Le monde des cadres n'ayant été réservé qu'aux hommes en vient à n'être perçu que par des

caractéristiques et des stéréotypes sexuels associés aux hommes, servant de justifications pour limiter les femmes à devenir des cadres.

En effet, nombreux(ses) sont les auteur(e)s qui ont dressé des listes de stéréotypes identifiés aux hommes et par le fait même des listes de stéréotypes dévalorisant la capacité de toutes femmes dans leur accession à des postes de cadres. Pour bien se faire une idée de l'ampleur de la situation hostile aux femmes désirant devenir cadres, mentionnons quelques stéréotypes qui ont retenu notre attention:

- les femmes se marient et quittent le marché du travail (Orth & Jacobs, 1971; Lynch, 1973; Gordon & Stober, 1975; Almquist, 1977),
- les femmes négligent leur carrière au profit de leur vie familiale (Lynch, 1973),
- les femmes ayant de jeunes enfants ne travaillent pas (Orth & Jacobs, 1971; Crocker, 1979),
- la carrière principale d'un couple est celle du mari (Basil, 1972; Lynch, 1973),
- les femmes n'ont aucun plan de carrière (Orth & Jacobs, 1971; Basil, 1972; Rosen & Jerdee, 1974; Bennett & Loewe, 1975; Burrow, 1978), etc.

Ces auteur(e)s révèlent que l'image de la femme est véhiculée de façon négative. Selon ces auteur(e), ces stéréotypes constituent des mythes, des vieux préjugés, une image

traditionnelle et dépassée de la femme, stéréotypés qui entravent sa montée dans la structure de l'organisation du travail (Lynch, 1973; Gordon & Stober, 1975; Almquist, 1977; Orth & Jacobs, 1971; Crocker, 1979; Basil, 1972; Burrow, 1978; Rosen & Jerdee, 1974; Bennett & Loewe, 1975; Loring & Wells, 1972; Hennig & Jardim, 1977). Autrement dit, les stéréotypes vis-à-vis les femmes présentent le vécu de ces femmes comme appartenant au monde du privé: la famille, les travaux domestiques, les attitudes "féminines" (coquetterie, soumission, etc.), tandis que l'homme appartient au public (le gagne-pain). Ces stéréotypes prétendent que les femmes sont irrationnelles, dépendantes, émotionnelles, manquent de logique, etc. et que les hommes sont des êtres pleinement autonomes.

4) RESPONSABILITÉS ASSOCIÉES AUX FEMMES (TRAVAUX DOMESTIQUES)

Un dernier facteur explicatif est l'ensemble des responsabilités telles que les travaux domestiques, travaux qui reviennent la plupart du temps aux femmes. Le temps requis pour s'acquitter des travaux domestiques empiète sur le temps voulu et recherché pour répondre aux exigences d'une vie professionnelle. Les femmes qui ont une carrière doivent équilibrer adéquatement les exigences associées à leur travail et celles associées au rôle de ménagère.

A ce sujet, il est intéressant de noter que quelques

études montrent que les femmes cadres sont perçues dans le milieu professionnel comme jouant les rôles d'épouse, de mère, de ménagère et d'amante (Epstein, 1971; Alpert, 1978), tandis qu'il est permis et possible à l'homme de séparer ses rôles. Au travail, l'homme est principalement le gagne-pain et au foyer, il devient l'époux, le père ou encore l'amoureux (Epstein, 1971; Alpert, 1978; Lacroix, 1976; Shalala, 1982). Selon Epstein (1971), il n'est pas permis aux femmes d'oublier leurs responsabilités familiales. Il est attendu des femmes de modifier leur horaire de travail, de sorte que cela n'entre pas en conflit avec les besoins et l'horaire du conjoint et des enfants (Epstein, 1971; Kreps, 1973; Rosen & Jerdee, 1974). Les femmes cadres apparaissent donc moins dédiées à leur carrière car l'appui de leur partenaire n'est pas évident. Ces femmes participent aux activités sociales pour fins de carrière de leur conjoint et elles sont appelées à lui donner leur appui, à être disponibles (Epstein, 1971; Rosen & Jerdee, 1974; Kreps, 1973).

Il en résulte pour ces femmes cadres une insuffisance de temps. Elles ont de la difficulté à équilibrer adéquatement disponibilité pour leur travail de cadre et disponibilité pour accomplir les travaux domestiques. Selon De Sève et Langlois (1978), il est difficile pour une femme de prendre place sur le marché du travail car la société ne fournit pas les services (i.e. garderies) dont les femmes ont besoin pour travailler à l'extérieur de la maison.

(Nixon, 1975; Laufer, 1979). Conséquemment, leurs habilités pour être à la direction de postes cadres paraissent douteuses (Rosen & Jerdee, 1974).

Aussi, il semblerait que les femmes cadres ne sont pas perçues comme des professionnelles. Au contraire, elles sont définies comme personnes aptes à s'occuper des travaux domestiques, ce qui revient à dire aptes à assumer les rôles traditionnellement associés aux femmes. En milieu de travail, les femmes sont souvent embauchées pour des emplois de service car c'est pour ce genre de travail que tout leur conditionnement les a préparées, ou encore elles se retrouvent dans des postes de supervision, effectuant une planification élémentaire (Laufer, 1979; Van der Merwe, 1978; Burrow, 1978).

Face aux responsabilités associées aux femmes, la socialisation voudrait que ces dernières favorisent les rôles traditionnels, soit négliger leur vie professionnelle au profit des responsabilités familiales (Rosen & Jerdee, 1974). Les facteurs sociaux attribués aux femmes et aux hommes limitent les femmes dans leur choix professionnel. Le processus de socialisation restreint les choix et les options des femmes. Par contre, ce même processus de socialisation ouvre à l'homme des choix et des possibilités (Epstein, 1970). Le pouvoir de l'homme, les institutions qu'il a mis en place, les images stéréotypées, le processus de socialisation sont

ensemble responsables de l'exclusion des femmes du monde des cadres. En perpétuant la division des rôles sexuels dans la famille, à l'école et au travail, la société gérée par la classe des hommes s'approprie des femmes en diminuant leurs chances de s'exprimer et de se valoriser par leur travail. Il n'est donc pas surprenant qu'aujourd'hui encore la majorité des femmes se retrouve dans des domaines d'emplois traditionnels: emplois où les femmes sont assujetties par le pouvoir des hommes, emplois routiniers avec peu de perspectives d'avancement.

Il apparaît évident selon les nombreux(es) auteur(e)s consulté(e)s que pour comprendre la situation des femmes dans le monde des cadres, il ne suffit pas seulement de saisir la nature des rôles sexuels. Il ne suffit pas de repenser et de modifier la répartition traditionnelle des rôles féminins et masculins, de vouloir changer la cellule familiale pour croire que la situation de l'ensemble des femmes sera véritablement améliorée et deviendra plus équitable entre les sexes. A juste titre, les changements faits jusqu'ici (scolarité plus poussée chez les femmes, possibilités plus grandes de choisir entre carrière, mariage et grossesse(s), etc.) laissent encore les femmes dans une situation défavorisées face aux hommes.

Ayant fait ressortir les rôles sexuels qui affectent la montée des femmes à des postes cadres, nous tenterons

maintenant de cerner la nature de l'occupation des cadres et les rapports de sexes en fonction de la structure de l'organisation du travail.

D) STRUCTURE DES ORGANISATIONS

Une des contributions majeures est l'analyse sociologique de Rosabeth Moss Kanter, Men and Women of the Corporation (1977), analyse qui présente la structure de l'organisation du travail comme facteur explicatif pouvant influencer la progression des femmes à des positions cadres. Kanter a étudié la structure de l'organisation du travail d'une entreprise en considérant certaines caractéristiques telles que l'opportunité, le pouvoir et le ratio femme/homme. Sa conclusion principale est que l'orientation de carrière est plus une fonction des opportunités qui se rattachent à l'occupation (lois structurelles) que des facteurs individuels (sexe). Dans cette perspective, l'avancement et le succès dépendent davantage de la place que l'on détient dans la structure de l'organisation du travail (postes hiérarchiques ascendants), de la participation aux activités cruciales, activités qui assurent la survie de l'organisation et de l'opportunité de progresser dans la hiérarchie des positions cadres. Pour Smith et Grenier (1982), la participation et l'accès aux activités qui contribuent au contrôle de l'incertitude et au contrôle des ressources (i.e. accès aux gens, aux documents, à l'information et au capital)

sont des indices des sources structurelles du pouvoir.

Comme le fait remarquer Kanter, le ratio femme/homme joue un rôle important dans l'entreprise. Les femmes cadres sont peu nombreuses et par conséquent, elles sont des "tokens" (Kanter, 1977). Ces quelques femmes sont très visibles et se retrouvent plus souvent seules (Epstein, 1971). Si elles commettent une erreur, elles deviennent l'objet d'attention (Epstein, 1971; Kanter, 1977). Le ratio femme minoritaire et homme majoritaire entraînent des stéréotypes voulant que les hommes soient perçus comme étant les plus qualifiés pour les emplois de cadres (Epstein, 1975; Diem, 1980). Ainsi, ces femmes minoritaires, malgré leurs compétences, deviennent la cible des critiques. Elles sont susceptibles d'être marginalisées, voire même exclues par leurs pairs masculins. Selon Epstein, il y a un grand besoin d'accroître le nombre de femmes cadres afin de rendre leur présence "normale" et non éphémère (Epstein, 1971; Alpert, 1978; Ezell et al., 1982).

Minoritaires, ces femmes sont exclues du réseau informel de l'entreprise, des interactions internes (Albrecht, 1978; Gordon & Stober, 1975; Smith & Grenier, 1982) et des activités centrales de l'organisation (Smith & Grenier, 1982). Les quelques femmes qui réussissent à pénétrer dans le monde des cadres détiennent souvent des postes considérés de "velvet ghetto", postes concentrés dans

les secteurs humains (i.e. santé, affaires sociales, action positive, etc.), hors du véritable champs de pouvoir (Burrow, 1978). Pour Laufer (1979), les femmes sont absentes des postes de direction: elles sont proches du pouvoir sans y participer.

Selon d'autres auteur(e)s, la structure de l'organisation du travail peut être perçue comme une structure dualiste entre les femmes et les hommes (Simard, 1983). Cette structure ayant été conçue par des hommes (Hennig & Jardim, 1977) en est une de pouvoir qui s'agence autour des rapports de sexes (Simard, 1983; Cecil et al., 1973; Bennett & Loewe, 1975; Fenn, 1978; Wood, 1978; Felt & Keyes, 1980). Simard conclut que les femmes sont réparties dans une sphère d'occupations conformément à leurs rôles sociaux traditionnels (Hennig & Jardim, 1977; Loring & Wells, 1972; Cecil et al., 1973; Robie, 1973; Wallace, 1973; Acker & Van Houten, 1974; Wood, 1978; Buzenberg, 1977; Hobart & Harries, 1977). Face à ce même propos, Sokoloff (1980) mentionne que les organisations sont structurées par classes et par sexes.

Ainsi, les femmes sont concentrées dans certains secteurs de l'économie et quasi-absentes dans d'autres (Armstrong & Armstrong, 1978). Il est à noter que même si le nombre de femmes augmente sur le marché du travail, la répartition des femmes dans les diverses occupations ne suit

pas la même progression. Les femmes sont encore limitées aux occupations traditionnelles, les occupations avec peu de prestige, peu de créativité et peu de pouvoir (Smith & Grenier, 1982; McCord, 1971; Terborg & Ilgen, 1975; Diem, 1980; Aubert, 1982). Elles assurent la permanence dans un service où les hommes, les patrons, sont temporaires (Harel-Glasson, 1981 et 1980c).

Rattaché à la structure de l'organisation du travail est le système de parrainage (mentor) des futur(e)s cadres, processus typique des occupations professionnelles surtout dans la hiérarchie supérieure. Le parrainage de futur(e)s cadres a pour but immédiat de les initier aux demandes sociales et techniques de l'ouvrage, au rôle des cadres, bref, de montrer la culture de l'entreprise aux candidat(e)s prometteur(se)s (Symons, 1982a; Symons, 1981; Sokoloff, 1980; Hennig & Jardim, 1977; Williams, 1978; Terborg, 1977; Epstein, 1971; Kanter, 1977). L'accès aux échelons supérieurs est caractérisé par l'appui d'une personne haut placée, appui qui s'avère très utile dans la poursuite de la carrière (Harel-Glasson, 1981; Roche, 1979). L'étude de Roche montre que les individus ayant eu un parrain (mentor) ont plus de satisfaction dans leur emploi et dans leur carrière: ils sont plus scolarisés, suivent un plan de carrière et à leur tour parrainent d'autres personnes (1979). De cette étude, il ressort que le parrain est la personne qui partage les informations et les connaissances.

Le parrain connaît l'organisation et les gens: il a du pouvoir et le respect de ses pairs (Roche, 1979).

Etant minoritaire dans le monde des cadres, les femmes sont peu familières avec la culture de l'entreprise et connaissent mal les règles du jeu, les codes informels. (Harel-Glasson, 1980b et c; Diem, 1980). Par le fait même, elles ne sont pas perçues comme candidates possibles à être soutenues, conseillées et parrainées au savoir et au dépistage des rouages internes et externes de l'organisation (Burrow, 1976; Roche, 1979; Wallace, 1973; Zacharias, 1978; Diem, 1980; Epstein, 1975; Sokoloff, 1980; Ezell et al., 1982; Acker & Van Houten, 1974). Sokoloff va même jusqu'à ajouter que le système de parrainage fait partie d'une culture professionnelle qui est non seulement sexiste, mais aussi élitiste: hommes blancs d'une même classe sociale qui excluent les femmes et tous ceux d'une autre race (1980).

Notons que pour Epstein (1970), les femmes elles-mêmes s'imposent des limites. Elles perçoivent le monde professionnel comme un monde d'hommes et tendent à éviter la compétition direct avec ces derniers. En effet, Epstein (1970) constate que les femmes se dirigent dans des professions où les critères de promotion sont beaucoup plus uniformisés.

On pourrait s'interroger à savoir pourquoi le

système de parrainage tend à exclure les femmes. Toujours selon Epstein (1970), la préférence dans les relations de parrainage est accordée aux hommes, car les femmes sembleraient entraîner des problèmes de relations avec le parrain et l'épouse de ce dernier. Il semblerait être pris pour acquis que des relations étroites entre les sexes entraînent des composantes sexuelles (Epstein, 1971; Crocker, 1979; Bradford et al., 1975; Cussler, 1958); la femme étant perçue comme appartenant à tous les hommes (Guillaumin, 1978a).

On pourrait à nouveau s'interroger à savoir pourquoi la préférence est accordée aux hommes pour des positions cadres. Pour Lévi (1976) et Buzenberg (1977), les entreprises prennent d'énormes risques s'ils embauchent une femme à titre de cadre à cause du coût élevé pour l'entraîner. Ce que Lévi et Buzenberg qualifient de risques sont non seulement des éléments de la structure organisationnelle, mais aussi des opinions non fondées et des stéréotypes sexuels: les femmes étant perçues comme main-d'oeuvre temporaire et n'ayant aucune continuité dans leurs emplois. Selon l'étude de Basil (1972), les compagnies qui avaient des femmes cadres étaient plus favorables à l'embauche de d'autres femmes, contrairement aux compagnies n'ayant aucune femme cadre.

En effet, plusieurs auteur(e)s ont montré qu'il y a

divers types de femmes sur le marché du travail: celles travaillant dans le but de gagner un revenu et celles pour qui le travail est une façon de se valoriser (Drake, 1973; Symons, 1982b; Miner, 1977, Van der Merwe, 1978). Pour Drake (1973) et McCord (1971), les femmes sont embauchées pour une tâche spécifique et non en vue d'un éventuel cheminement à des postes de cadres.

En somme, l'analyse de la structure de l'organisation du travail (nature de la tâche, apprentissage, distinction entre les occupations des femmes et des hommes) montre que les femmes désireuses d'être cadre ont été victimes et sont encore victimes de discrimination. Les femmes sont victimes de barrières structurelles édifiées par les hommes, barrières qui reposent sur une image dépassée de la femme et sur une certaine ignorance des employeurs hommes.

- CHAPITRE 2 -

ENCADREMENT THÉORIQUE

A) LE FÉMINISME MATÉRIALISTE

Devenue consciente comme de nombreuses sociologues féministes du caractère partiel et partial (Juteau-Lee, 1981: 34-35) du discours si longtemps élaboré par la classe dominante des hommes, nous avons voulu accentuer l'importance et la spécificité des réflexions et du vécu des femmes. Ayant constaté un décalage entre les idées soutenues par la classe des hommes et les aspirations de la classe des femmes, nous tenions à exprimer les opinions de la population féminine, opinions qui font parties intégrantes de toute vie sociale et qui ne doivent pas être négativement étudiées comme phénomène social gênant la bonne marche de la société. Consciente d'avoir été manipulées, certaines femmes ont pris la parole et ont montré le contenu latent que transposait la vision masculine. Ces femmes ont montré que la classe des femmes n'appartenait pas seulement aux mythes, aux croyances, aux stéréotypes, etc. qui bousculent l'ordre logique mais aussi, que la classe des femmes est capable de penser rationnellement tout comme la classe des hommes.

Ainsi, les femmes ont présenté leurs analyses. D'une part leurs analyses furent présentées par les modèles proposés par la classe des hommes, modèles trop souvent à

caractère statique, partiel et partial (Juteau-Lee, 1981) "qui nient non seulement l'oppression des femmes mais le social lui-même" (Delphy, 1978: 62) et aussi, par ceux exposés par la classe même des femmes (Guillaumin, 1978a & b; Delphy, 1978; Juteau-Lee, 1981). Reconnaisant que leur discours n'est pas indemne d'implications (la réalité perçue par la classe des hommes peut prendre des configurations différentes quand elle est vue par la classe des femmes), les femmes ont pris la parole. Mettant le poids de leurs expériences, de leur histoire sociale et économique, le discours des femmes s'est lentement fait connaître. Les femmes ont découvert qu'elles furent limitées en tant qu'objets d'étude au mystérieux, à l'hystérie, à la folie, aux travaux domestiques, au paternalisme, aux joies maternelles, etc.

En effet, les écrits sur les femmes ont été caractérisés par une vision essentiellement masculine (Juteau-Lee, 1981). L'une des sources du malentendu du discours scientifique provient du fait de vouloir une vision universelle et neutre comme le souligne si bien Juteau-Lee (1981). L'obstacle même de cette vision réside dans la polysémie des faits: il n'y a pas un seul discours possible, une seule et unique façon d'expliquer un phénomène social, mais plusieurs (Juteau-Lee, 1981). Non seulement les phénomènes sociaux sont liés à l'histoire des succès et des échecs, mais plus encore, ils soulignent les conditions

sociales, les rapports entre classes, rapports de domination que la classe des femmes a subie et continue de subir par la classe des hommes (Guillaumin, 1978a). Voilà ce qui nous amène à accepter une analyse féministe matérialiste (Juteau-Lee, 1981; Guillaumin, 1978a & b; Delphy, 1978), analyse de femmes, par des femmes, qui part de l'oppression et de l'appropriation de toutes les femmes.

Cette analyse est caractérisée en premier lieu par les rapports sociaux de domination. Ce rapport de domination soulève trois concepts clés: l'oppression, l'exploitation et l'appropriation. Colette Guillaumin, une des auteures principales de cette théorie définit l'oppression comme un empêchement des femmes d'être en position de décider de leur sort. L'exploitation signifie que quelqu'un profite du travail, du temps et des labours des femmes; "le travail domestique effectué par toutes les femmes, ... est accompli sans salaire" (Guillaumin, 1978a: 8). En ce qui a trait à l'appropriation, Guillaumin mentionne que toutes les femmes sont réduites à l'état d'objet matériel, c'est-à-dire que l'être de la femme, son individualité, appartient à autrui, soit à la classe des hommes. Selon l'auteure, il existerait quatre formes d'appropriation: l'appropriation du temps, l'appropriation du corps, l'appropriation par la charge physique des membres du groupe (enfants, malades, vieillards,

etc.) et l'appropriation des produits du corps*.

L'appropriation du temps des femmes signifie qu'il n'existe aucune mesure du temps passé par les femmes pour contribuer au maintien du mari-père-enfant(s). Il n'y a aucune évaluation monétaire du travail de la femme-épouse-mère. L'appropriation du corps est retrouvée à la fois dans le mariage (contrat non monétaire) puisque les rapports sexuels sont obligatoires et aussi, par la prostitution et le harcèlement sexuel (remunération en quantité déterminée) qui est un usage physique acheté et uniquement sexuel (Guillaumin, 1978a: 13). Une dernière forme d'appropriation que l'on a retenue est par la charge physique des membres du groupe, appropriation qui s'observe dans la présence constante et sans relâche envers les membres du groupe (nourrir, laver, entretenir, etc.), de la part de toutes les femmes.

Ainsi, la force de travail des femmes est accaparée par la classe des hommes, classe qui les exploite. Les services** accomplis par les femmes étant hors mesure, ces

* Pour fins de recherche, l'appropriation des produits du corps ne sera pas abordée.

**genre de services: bonne pour les enfants, cuisinière, lavandière, jardinière, couturière, enseignante, etc.

dernières travaillent donc gratuitement. Les femmes subissent de par ce fait un rapport d'appropriation physique direct de la classe des hommes. Non seulement leur force de travail devient possession de la classe des hommes, mais aussi leur individualité (au niveau du mariage: porter le nom du mari, au niveau du collectif: servir, entretenir les biens de tous les hommes). En effet, comment mesurer les services rendus par la classe des femmes, services qui sont une force de travail sans mesure. Ces services sont caractérisés par l'engagement sans relâche dans la famille, dans le mariage ou l'union libre, dans les activités matérielles de l'entretien des biens de la classe de tous les hommes (père, grand-père(s), frère(s), etc.)

Toutefois, on peut s'interroger afin de savoir à quoi sert cette appropriation. Pour Guillaumin (1978a), l'appropriation réduit les femmes à l'état d'objet puisqu'elles sont accaparées par la classe des hommes au niveau de leur force de travail et de leur individualité. Cette appropriation est physique et concrète, résultant en une oppression commune à toutes les femmes, peu importe leur statut civil ou leur statut socio-économique, car seulement la classe des femmes produit gratuitement des services pour autrui (Delphy, 1978). Les femmes produisent des activités domestiques qui sont considérées comme non productives, c'est-à-dire sans valeur économique.

Selon Guillaumin, ce qui distingue la base des rapports entre les deux classes est l'appropriation des femmes: les hommes étant le groupe déterminant et les femmes, le groupe social défini et non modifiable (1978a: 16).

Un dernier élément à souligner dans cet encadrement est le rôle de l'idéologie. L'idéologie est une construction mentale et définit socialement ce qui est permis: "l'effet idéologique ... est la forme mentale que prennent certains rapports sociaux déterminés" (Guillaumin, 1978a: 8). A titre d'exemple, l'auteure souligne que les rapports d'oppression entre la classe des hommes et la classe des femmes sont des rapports de sexage dans lesquels la classe des hommes domine et la classe des femmes est dominée (Guillaumin, 1978a). Dans cette idéologie, les femmes sont perçues et définies comme étant plus près de la nature biologique et donc inférieures, moins 'civilisées' que la classe des hommes: "... explication naturaliste ... la réalité extérieure hors d'atteinte et non modifiable par l'action humaine" (Delphy, 1978: 61).

Cette définition sociale renforce les rapports matériels et justifie du point de vue des hommes, leur relation de pouvoir et de domination. L'appropriation des femmes par les hommes est perçue comme naturelle, un pris pour acquit.

B) INDICATEURS D'APPROPRIATION

De la revue de la littérature scientifique au sujet des cadres, certaines formes d'appropriations matérielles de l'individualité des femmes cadres sont notables. Malgré le peu de littérature sur les femmes cadres et en tenant compte des différences culturelles, il ressort clairement que les femmes cadres sont appropriées au niveau de leur temps, de leur corps et de la charge physique des membres du groupe. Les indicateurs d'appropriation invoqués montrent que non seulement les femmes cadres doivent s'acquitter des travaux domestiques, services gratuits, mais aussi elles doivent être disponibles à la carrière de leur partenaire. Les femmes cadres doivent modifier leur horaire de travail afin de ne pas nuire aux besoins du mari-père-enfant(s). Dû à leur 'nature' de femme, les femmes sont censées contribuer à servir gratuitement les hommes: laver, préparer la nourriture, garder les enfants, etc., expressions concrètes de l'appropriation du temps de la classe des femmes. Pour Guillaumin,

toujours et partout, dans les circonstances les plus "familiales" comme les plus "publiques", on attend que les femmes ... fassent le nettoyage et l'aménagement, surveillent et nourrissent les enfants, balayent ou servent le thé, fassent la vaisselle ou décrochent le téléphone.

recousent le bouton ou écoutent les vertiges
métaphysiques et professionnels des hommes.

... (1978a: 10).

Aussi, dans le milieu professionnel du monde des
cadres on peut percevoir un autre indicateur d'appropriation,
soit l'appropriation du corps. Les femmes cadres semblent
entraîner des problèmes dans les relations avec leurs
patrons. Des relations étroites entre les sexes
(parrain-protégée) semblent présenter des composantes
sexuelles entraînant des problèmes à l'homme (le parrain) et
à l'épouse de ce dernier.

Toutes les femmes appartiennent à chaque
homme et chaque femme à tous les hommes
(Guillaumin, 1978a: 4)

Afin d'assurer la tranquillité aux hommes, les femmes sont
confinées au domicile, lieu où elles n'entraînent pas de
problèmes de relations. Le domicile, lieu clôturé et défini,
comme appartenant à un homme, limite les autres hommes.

[L]'essentiel de la relation entre un homme
et une femme c'est l'usage physique[.] ...
exprimé sous sa forme la plus réduite, la
plus succincte: l'usage sexuel (Guillaumin,
1978a: 12)

Si la femme n'est pas identifiée comme appartenant à un homme, elle est vue comme disponible aux autres hommes, surtout lorsqu'elle quitte les espaces prescrits: être sur la rue le soir, travailler dans des domaines associés à la classe des hommes (i.e. monde des cadres), etc. L'appropriation du corps des femmes par les hommes, y compris le harcèlement sexuel, est un rapport de force et de pouvoir des hommes sur les femmes.

Un dernier indicateur de l'appropriation des femmes cadres, indicateur retrouvé dans la littérature scientifique des cadres, est la charge physique des membres du groupe. Les indices de cette appropriation montrent que les femmes cadres sont perçues comme jouant les rôles d'épouse, de mère, de ménagère et d'amante, rôles qui rappellent non seulement les rapports entre classes de sexes, mais aussi l'appropriation des femmes par les hommes. Les femmes cadres ne sont pas perçues comme professionnelles, mais plutôt comme devant "Assurer l'entretien corporel, matériel et affectif de la classe des hommes" (Guillaumin, 1978a: 16). Comme le dit si bien Harel-Glasson, les femmes assurent une stabilité dans des domaines où les patrons sont temporaires (1981).

La littérature scientifique sur les cadres suggère que les femmes en postes de cadres ont à surmonter trois

formes d'appropriation (Guillaumin, 1978a et b). Il restera à voir si l'analyse des résultats de la recherche pointe dans la même direction, direction suggérée à la fois par la littérature scientifique sur les femmes francophones du Québec, de même que sur d'autres groupes ethniques du Canada et des États-Unis.

C) THÉORIE DE CONFLITS (EXCLUSION SOCIALE)

La théorie de conflits (exclusion sociale) est un modèle néo-weberien. Ce modèle explique la situation dans la structure de l'organisation du travail en terme de conflits et de pouvoir. Cette théorie fut privilégiée car elle est pour nous la plus pertinente pour expliquer l'absence des femmes des postes de cadres au niveau de la structure organisationnelle du travail.

Inspirés par Weber, les auteurs Breton (1979) et Collins (1979) ont tous deux élaboré des cadres d'analyse mettant en évidence l'existence d'une fermeture sociale. Ces auteurs ont fait ressortir la persistance de groupes qui veulent contrôler, autant que possible, l'accès aux ressources telles que l'argent, le prestige et le pouvoir.

The social closure model predicts group formation for the monopolization of certain advantages. ... [A]ny factor of social

differentiation can provide [the basis for social closure]: age, sex, ethnicity, religion, political or social ideology, language... (Breton, 1979: 284).

Ainsi, c'est à partir d'études sur des relations sociales, plus spécifiquement des relations ethniques, que Breton perçoit des variations salariales et occupationnelles entre les sexes et entre les groupes ethniques. Ces variations selon Breton, sont le résultat d'une distribution inégale des ressources parmi les divers groupements.

Pour Breton, un groupement est caractérisé par des frontières et une structure. Il définit "a corporate group as one with defined membership boundaries and a leadership structure to enforce the boundaries" (Denis, 1986: 63). Ces groupements peuvent être formellement ou informellement organisés. Le but premier de ces groupements est de maintenir le monopole non seulement sur certains emplois, mais aussi la cohésion du groupe dominant. De par ce fait, l'accès aux occupations qui offrent du prestige, des revenus élevés et un pouvoir de décision se trouve limité par les groupements dominants puisque ces derniers se dotent d'un pouvoir dit légitime de sélectionner les individus partageant leur culture. A l'encontre, ces mêmes groupements ont le pouvoir d'exclure les individus ne partageant pas leur culture. Cette exclusion se fait par un processus social

établi par des groupements dominants.

En effet, ce que les groupements veulent sauvegarder c'est la distribution inégale des ressources, d'où découle la lutte pour le pouvoir entre groupes de statuts. Cette lutte pour le pouvoir, le prestige ou d'autres ressources a lieu dans les différentes occupations, surtout dans les échelons élevés de la hiérarchie de l'organisation du travail. Breton ajoute même que la concentration d'un sexe ou d'un groupe ethnique dans certains emplois et dans certains niveaux de revenus peut créer des groupements distincts.

Dans le même ordre d'idées, le modèle que nous propose Collins (1979) permet d'expliquer par quel mécanisme les groupements peuvent obtenir un certain contrôle. Collins souligne que les diplômes servent de mécanisme de domination, de moyens pour renforcer le contrôle des dirigeants sur les dirigés, puisque l'exigence de diplômes comme critère de sélection élimine formellement ceux qui n'en ont pas. Les diplômes peuvent servir comme critère de sélection d'individus culturellement similaires aux groupements dominants (Collins, 1979; Breton, 1979).

Pour Collins, les diplômes servent de barrières d'exclusion et contrôlent l'accès de la hiérarchie de l'organisation du travail en dotant les employeurs d'un pouvoir de sélection sur les employés. Ces barrières

excluent certains groupements, c'est-à-dire les gens n'ayant pas de diplômes, n'étant pas du même sexe, de la même race, de la même religion, etc., bref, ceux ne partageant pas la même culture que les groupements dominants. Ces barrières donnent la possibilité aux groupements de monopoliser certains avantages (i.e. accumulation de capital, biens matériels, prestige, etc.) tout en gardant contrôle, accès et pouvoir sur les non éligibles.

D) INDICATEURS DE L'EXCLUSION

Le peu de documentation écrite sur les femmes cadres permet de voir que les femmes furent limitées non seulement en tant que groupement de sujets d'analyse, mais aussi en tant que groupement apte à remplir les postes de cadres. Comme on a pu le constater au chapitre précédent, le monde cadres est essentiellement composé d'hommes (Schein, 1976; Burrow, 1978; Sales & Bélanger, 1985). Ce sont des hommes qui dominent dans la hiérarchie de l'organisation du travail des cadres et les femmes y sont quasi-absentes. C'est la classe des hommes qui a le monopole des postes cadres. Les hommes se justifient le pouvoir par le fait que la "nature" des femmes, "nature" rendant supposément compte de ce qu'elles sont, les réduit à l'état d'unité matérielle appropriée (Guillaumin, 1978a). Cette "nature" de femme est

orientée vers une image dépassée de la femme, comme entité appartenant principalement aux hommes.

A ce propos, un indicateur de l'exclusion du groupement des femmes des postes de cadres est le fait qu'il y a très peu de femmes dans ces postes (Statistique Canada, 1985; Conseil du Trésor, 1983). En effet, les quelques femmes dans les postes de responsabilités accrues sont très visibles (Laufer, 1979); elles sont des "tokens" (Kanter, 1977). Le modèle de cadre est un modèle masculin. Les femmes qui osent pénétrer ce bastion, étant minoritaires, doivent adapter leur style de femme au modèle du groupe déterminant, car "penser cadre, c'est penser homme" (Schein, 1976).

Un autre indicateur de l'exclusion du groupement des femmes des postes de cadres se traduit par la structure dualiste entre les sexes (Simard, 1983). La structure du travail, conçue par des hommes, répartit les femmes et les hommes dans des sphères d'occupations conformément à leurs rôles sociaux. Certaines études montrent que les quelques femmes qui détiennent des postes de cadres ne reprennent que les fonctions de services (Burrow, 1978). Elles ont peu d'autonomie et peu de pouvoir décisionnel. Elles se retrouvent plus souvent dans des postes de travaux d'élaboration, ou encore, à jouer les rôles de conseillères et d'expertes (Sales & Bélanger, 1985). Il sera intéressant de voir si l'analyse des résultats de la recherche (chapitre IV) pointera dans cette même direction!

Un troisième indicateur de l'exclusion des femmes à des postes de cadres est visible dans le système de parrainage.

Becoming employed is not just a question of getting a job; it is also a matter of joining a group that has certain interests ...

(Breton, 1979: 283).

Etant minoritaires, les femmes ne sont pas perçues comme candidates possibles à être soutenues et conseillées pour accéder aux échelons supérieurs des cadres (Kanter, 1977). Au contraire, les femmes sont perçues comme groupement bien spécifique, ayant accès à certaines informations et à certains postes.

Un dernier indicateur de l'exclusion des femmes des postes de cadres, est par la mise en oeuvre du programme d'action positive, programme qui vise à accroître le nombre de femmes en postes de responsabilités accrues.

Ainsi, nous tenterons de voir par l'entremise des résultats de l'étude s'il existe des facteurs sociaux de différenciation pour expliquer la faible représentation des femmes à des postes de cadres, pour ne pas dire absence complète. La théorie de l'exclusion sociale offrira un encadrement théorique pour évaluer l'apport professionnel des femmes cadres, où le groupement dirigeant est, à majorité, un groupement d'hommes.

E) PRÉSENTATION DES HYPOTHÈSES

Cinq hypothèses furent énoncées afin de cerner les caractéristiques socio-démographiques et économiques, l'apport des travaux domestiques, les loisirs, l'indication d'un projet de carrière et les postes/emplois occupés par les femmes cadres francophones. - Ces cinq hypothèses ont pour objet d'explorer comment les femmes cadres francophones de niveaux juniors et intermédiaires diffèrent des hommes cadres francophones de mêmes niveaux en ce qui a trait aux variables ci-haut mentionnées.

En examinant la littérature sur les cadres, on se rend compte que les femmes cadres sont minoritaires. Les quelques femmes qui détiennent des postes reconnus par leur direction comme cadres, occupent plus souvent des postes d'élaboration et de conseillère, que des postes de planification et de commande (Burrow, 1976; Burrow, 1978; Sales & Bélanger, 1985; Van der Merwe, 1978). Certaines études montrent que les femmes cadres ont une forte orientation de carrière (Piché 1979; Symons, 1982b) et leur travail représente une façon de se valoriser (Symons, 1982b; Miner 1977). Or, pourquoi ne retrouvons-nous pas plus de femmes à des postes de cadres? Les femmes différent-elles des hommes en raison de certaines caractéristiques personnelles (i.e. famille d'origine, scolarité, occupation de leur père et de leur mère, etc.)? C'est ce que la

première hypothèse, hypothèse reliée à la théorie de l'exclusion sociale, tentera de vérifier par l'analyse des résultats de l'étude.

HYPOTHÈSE 1: Les femmes et les hommes cadres francophones partagent des caractéristiques personnelles similaires, la seule différence étant leur sexe.

La deuxième hypothèse de la recherche tient compte des travaux domestiques. On s'interroge afin de savoir si les femmes cadres francophones sont appropriées par les exigences des travaux domestiques au même titre que toute la classe des femmes. Ces femmes ont-elles autant d'aide de leur partenaire que leurs homologues masculins, ou encore achètent-elles des services d'une personne pour accomplir ce travail, travail qui normalement est fait gratuitement par les femmes au foyer?

En effet, la revue de la littérature nous dit que l'horaire de travail des femmes cadres ne doit pas nuire aux besoins du mari-père et des enfants (Epstein, 1971; Rosen & Jerdee, 1974; Kreps, 1973). Les femmes cadres doivent modifier leur horaire de travail et faire en sorte qu'elles soient disponibles à la fois aux exigences de leur travail et aux demandes familiales du mari-père et des enfants. Le rôle de mère-ménagère et celui de carriériste entrent donc

en conflit. Cette situation conflictuelle n'est pas vécue par la majorité des hommes. Chez les femmes, cette situation conflictuelle entraîne un double rôle, ce qui exige du temps et de la disponibilité, surtout chez les femmes avec enfants.

HYPOTHESE 2: Les femmes cadres francophones avec enfants à charge accordent plus de temps à accomplir les travaux domestiques que ne le font les femmes cadres francophones sans enfant et tous les hommes cadres francophones.

Egalement, on s'interroge à savoir si les femmes cadres de l'échantillon bénéficient de temps pour jouir d'une vie sociale (loisirs) au même titre que la classe des hommes. De plus, y a-t-il des différences dans la vie sociale des femmes cadres avec enfants de celles sans enfant?

De la revue de la littérature, certains indicateurs d'appropriation du temps des femmes cadres sont notables. Ainsi, face à leur occupation de cadre et devant être disponibles à leur partenaire et à leur(s) enfant(s) comme le suggère la littérature, les femmes cadres ont-elles du temps pour jouir de loisirs? Epouse, mère de famille, maîtresse de maison, etc. et travailleuse à temps plein, ces femmes cadres peuvent-elles concilier tous leurs rôles et en plus, avoir du temps pour leurs loisirs?

HYPOTHESE 3: Les femmes cadres francophones avec enfants à charge accordent moins de temps à leur vie sociale (loisirs, sports, passe-temps, associations, etc.) que ne le font les femmes cadres francophones sans enfant et tous les hommes cadres francophones avec ou sans enfants.

Les hypothèses reliées au cheminement de carrière des femmes cadres sont issues dans un premier temps, des études qui montrent que les femmes cadres sont peu parrainées pour accéder à des postes de responsabilités accrues (Epstein, 1970; Acker & Van Houten, 1974). Dans un deuxième temps, les études laissent voir que les femmes cadres ont dû surmonter plus d'obstacles, obstacles liés non seulement à la "nature" des femmes, mais aussi à leur socialisation et à un manque de connaissances des rouages internes.

HYPOTHESE 4 (A): Les femmes cadres francophones accordent une importance à un premier plan de carrière à un âge plus avancé que les hommes les cadres francophones.

(B): Les femmes cadres francophones perçoivent un nombre plus élevé d'obstacles au progrès de leur plan/projet de carrière que les hommes cadres francophones.

La dernière hypothèse tient compte des divers postes occupés par les cadres francophones au cours de leur cheminement de carrière. Cette hypothèse examine les niveaux socio-économique des emplois selon les échelles des occupations de Blishen, échelles basées sur l'éducation et le revenu moyens pour chaque sexe.

En effet, si les femmes et les hommes cadres francophones partagent des caractéristiques personnelles similaires et que la seule différence est leur sexe (hypothèse 1), les femmes cadres francophones auraient donc occupé des postes aussi prestigieux que leurs homologues masculins.

HYPOTHESE 5: Les femmes cadres francophones auraient débuté leur cheminement de carrière dans des occupations moins prestigieuses sur l'échelle Blishen.

Les hypothèses mentionnées reposent sur le choix de deux théories. Loin de s'opposer, ces deux théories se complètent dans l'étude sociologique des femmes cadres francophones. Le recours à une approche féministe matérialiste pour reconnaître et apprécier la vie familiale-sociale des femmes cadres francophones et le choix de la théorie de l'exclusion sociale pour examiner la vie professionnelle de ces femmes permettront de saisir une

partie de leur vécu en tenant compte de l'interrelation entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Ces deux théories fourniront une toile de fond pour essayer de cerner s'il existe des différences entre les sexes chez un groupement de cadres francophones.

Nous avons souligné au cours de la présentation de l'encadrement théorique le besoin d'une étude à caractère féministe afin de témoigner de la situation des femmes. Nous avons aussi adopté volontairement une certaine terminologie (i.e. minoritaire, oppression, dominée, exploitée, classe de femmes, etc.). Cette terminologie est empruntée aux féministes pour résumer la situation d'un point de vue de femme. Nous remarquons que dans le contexte actuel, les acquisitions faites par les femmes laissent encore ces dernières dans une situation désavantagée tant aux niveaux économique, que politique et social. Nous ne croyons pas que ce soit l'effet du hasard si les femmes n'ont pas encore pénétré aujourd'hui, en plus grand nombre et à titre d'égal, les postes de cadres des catégories professionnelles.

- CHAPITRE 3 -

MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre vise à présenter les sujets, l'instrument de recherche (questionnaire à l'annexe A), le lieu de l'étude et la cueillette des données qui ont servi à l'analyse des femmes cadres francophones.

Afin d'accentuer la spécificité des femmes cadres, nous avons tenu à questionner des hommes cadres francophones de niveaux équivalents. Consciente de notre choix, nous avons porté une attention particulière aux femmes, attention qui permettra de repérer s'il y a des différences ou des ressemblances entre les femmes et les hommes cadres. Le monde cadre étant un monde masculin (Jewell, 1977; Schein, 1976; Harel-Glasson, 1981; Dipboye, 1978, Sales & Bélanger, 1985), nous voulions voir comment, où et de quelles façons un groupe de femmes classifiées comme cadre diffère ou ressemble à leurs homologues masculins en ce qui a trait à leurs vies familiale, sociale et professionnelle.

A) SUJETS DE L'ÉCHANTILLON

La sélection des sujets s'est vue limitée à quelques ministères ayant une forte concentration de francophones. Les ministères retenus sont Emploi et Immigration Canada (E.I.C.) et le Secrétariat d'Etat (SE). De ces deux ministères, des personnes-ressources furent contactées.

Lors des rencontres avec les personnes-ressources, la sélection des sujets cadres de l'échantillon était abordée. Cette sélection repose sur quatre critères, à savoir

- (1) être francophone,
- (2) être reconnu par la direction du ministère comme cadres, c'est-à-dire avoir principalement des tâches de gestion,
- (3) être un cadre junior ou intermédiaire (SM, Sm-1, ou SM-2) et finalement,
- (4) travailler dans la région d'Ottawa-Hull.

Un total de 184 questionnaires furent distribués, dont soixante-six au ministère d'Emploi et Immigration Canada et cent dix-huit au ministère du Secrétariat d'Etat. De ce nombre, sept questionnaires furent rejetés* et sept autres questionnaires furent retournés non répondus. Le taux de réponses fut de trente-six pour cent, ce qui revient à dire que plus d'un tiers des cadres ont répondu au questionnaire. Il est toutefois intéressant de noter qu'un pourcentage plus grand de femmes (37.5%) que d'hommes (35.4%), ont répondu au questionnaire.

* Les questionnaires nous sont parvenus trop tard, ou les répondant(e)s cadres n'étaient pas francophone.

L'analyse porte donc sur trente-trois femmes et trente-quatre hommes cadres francophones de niveaux équivalents.

TABLEAU 1: CLASSIFICATION DES CADRES		
Niveaux de classification	pourcentage de sujets cadres	
	femmes	hommes
SM	6%	6%
SM-1	21%	25%
SM-2	<u>73%</u>	<u>69%</u>
TOTAUX	100%	100%
(N)	(33)	(34)

Note: Ces cadres étaient reconnus par la direction de leur ministère comme cadre junior ou intermédiaire.

B) LIEU DE L'ÉTUDE

Pour fins de recherche, on s'est limité à la région de la Capitale nationale, soit Ottawa-Hull. En effet, la concentration de francophones dans la région de la Capitale nationale et la politique du gouvernement fédéral concernant le bilinguisme facilitaient la tâche de l'étude.

C) INSTRUMENT DE RECHERCHE

L'instrument retenu pour fins de recherche fut un

questionnaire (annexe A). Le questionnaire comprend soixante-cinq questions réparties en cinq sections thématiques, chacune abordant une ou plusieurs hypothèses. La majorité des questions sont fermées et la durée moyenne pour répondre au questionnaire variait entre une demi-heure et une heure et demie. Le questionnaire avait été au préalable pré-testé avec quatre personnes (2 femmes et 2 hommes) semblables aux sujets de la recherche. Ces pré-tests ont été faits en présence de l'auteure. Les commentaires des répondant(e)s aux pré-tests ont été notés et à la suite, des modifications furent effectuées en conséquence.

La première section du questionnaire aborde le poste actuel des cadres. Cette section comprend des questions se rapportant au titre de l'emploi/poste, le ministère, le nombre d'années dans le poste actuel, le nombre de subordonnés, la valeur du budget, etc., en plus de quelques questions sur la présence ou l'absence d'un plan de carrière et l'appui des partenaires. Cette première section permettra de cerner une partie des exigences du poste de cadre et les rôles joués par les partenaires dans la carrière des sujets. Également, cette section servira à vérifier la sélection des sujets par les personnes-ressources, tout en permettant de voir le niveau auquel les cadres sont parvenus.

La deuxième section du questionnaire introduit l'apport des antécédents de travail: âge au premier emploi à

temps complet, premier plan de carrière, appui de l'entourage (i.e. père mère, ami(e)s, soeurs, etc.), les divers postes occupés à temps complets, retraits du marché du travail, etc. Ces questions offriront la possibilité de tracer un profil du cheminement de carrière des cadres, tout en examinant s'il y a indication d'un plan de carrière.

Section trois du questionnaire tient compte de responsabilités associées aux femmes. Une série de tâches ménagères (i.e. préparation des repas, lavage, entretien d'équipements, etc.) fut présentée et les sujets devaient identifier la/les personne(s) qui accomplissaient généralement ces tâches. Cette section permettra de voir à qui incombe la responsabilité d'accomplir certains travaux domestiques chez un groupe de cadres juniors et intermédiaires.

Une quatrième section traite des loisirs (i.e. temps libres, nombre de passe-temps, sports pratiqués, etc.). Les données recueillies dans cette section serviront à décrire la vie sociale des cadres, c'est-à-dire l'utilisation d'une partie de leurs temps libres.

La dernière section du questionnaire aborde des caractéristiques d'ordre socio-démographique: âge des sujets, sexe, lieu de naissance, statut civil, scolarité, etc. De plus, cette section traite de questions ayant trait à l'occupation du partenaire, du père et de la mère.

Autres questions abordées sont l'âge des sujets au premier mariage, la présence d'enfants, le nombre d'enfants dans la famille d'origine, etc. Quelques questions tentent de cerner les rôles des cadres et de leur partenaire vis-à-vis leur(s) enfant(s) âgé(s) de quinze ans et moins. De ces données, il sera possible de tracer un profil sociologique des répondant(e)s cadres francophones.

D) CUEILLETTE DES DONNÉES

Afin de pouvoir identifier la population cible, des personnes ressources (i.e. directeur/trice du personnel, responsable de l'action positive, etc.) des ministères choisis furent rejointes dès juillet 1984. Ce fut par l'entremise des personnes-ressources que l'échantillon des sujets cadres fut établi. Tout d'abord, les personnes-ressources ont retenu toutes les femmes qui rencontraient les critères mentionnés à la page 64. A la suite, les personnes ressources ont sélectionné des hommes cadres francophones de niveaux équivalents aux femmes cadres francophones.

Lors de la première rencontre avec les personnes-ressources, une lettre d'attestation de l'Université d'Ottawa (annexe B), une lettre de présentation et d'information de la recherche (annexe C), en plus d'une copie du questionnaire étaient remises. Les personnes-ressources se

familiarisaient avec le matériel remis et à leur convenance. Une deuxième rencontre avait lieu.

A cette deuxième rencontre, les personnes-ressources faisaient part du nombre de sujets possibles à l'intérieur de leur ministère. Également, le contenu de la lettre des personnes-ressources invitant les répondant(e)s cadres de leur ministère à collaborer à la recherche était passé en revue.

Une troisième rencontre avait lieu avec chaque personne-ressource pour leur remettre les enveloppes affranchies. Chaque enveloppe contenait un questionnaire, une lettre d'attestation de l'Université d'Ottawa et une lettre de présentation de la recherche. Attachée à l'enveloppe, figurait la lettre de la personne-ressource, lettre adressée à chaque personne cadre de l'échantillon. Afin de conserver l'anonymat des sujets de l'échantillon, tous les questionnaires étaient distribués par l'entremise des personnes-ressources, c'est-à-dire par courrier interne du ministère.

Une seule lettre de rappel fut envoyée et cela environ trois semaines après l'envoi des questionnaires (annexe D). Cette lettre de rappel fut remise lors d'une dernière rencontre avec les personnes-ressources. A nouveau, ce fut les personnes-ressources qui ont distribué

par courrier interne les lettres de rappel à tous les sujets
de l'échantillon.

- CHAPITRE 4 -

L'ANALYSE DES RÉSULTATS

L'analyse des résultats se fonde sur le total des réponses et ce total varie d'une question à l'autre en raison du facteur d'omission (non réponse). Pour chacune des sections, nous présenterons une analyse des résultats, tout en accentuant les différences et les liens significatifs retrouvés entre les femmes et les hommes, cadres francophones.

A) CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

1) ENFANCE DES CADRES

Il ressort des caractéristiques personnelles sur l'enfance des cadres que leur lieu de naissance se limite aux provinces du Québec, de l'Ontario et des Maritimes, la majorité étant originaire du Québec. On note (tableau 11), que les femmes viennent de régions relativement plus petites que les hommes. Plus de 40% des hommes ont passé les dix premières années de leur vie dans une grande ville ou une métropole, comparativement à moins d'un quart des femmes. La moitié des femmes (51%) a vécu dans une petite ou moyenne ville. Un cinquième de chaque sexe est d'origine de la campagne.

Cette première différence entre les sexes a quelques implications quant aux options disponibles (capital

TABLEAU II: RÉGIONS OÙ LES CADRES ONT PASSÉ LES DIX			
	PREMIÈRES	ANNÉES DE	LEUR VIE
RÉGIONS	FEMMES		HOMMES
campagne	21%		20%
petite ville	15%		12%
moyenne ville (20-100 mille hab.)	36%		24%
grande ville (100-500 mille hab.)	12%		20%
métropole	6%		18%
moyenne ville et métropole	3%		3%
grande ville et métropole	<u>3%</u>		<u>3%</u>
TOTAUX	100%		100%
(N)	(32)		(34)

culturel, connaissance du milieu bureaucratique, etc.). Les hommes auraient été avantagés en raisons de leur milieu, puisque ces derniers auraient passé une partie de leur jeunesse dans une grande ville ou une métropole, milieu un peu plus enrichie que celui des femmes.

De toute évidence, la majorité des cadres de l'échantillon sont les aînés de leur famille ou enfants uniques. Cette observation est consistante avec les recherches qui ont abordé l'étude du rang familial et le

nombre d'enfants. Les études de Featherman et Hauser (1976) ont montré que le nombre d'enfants ainsi que le rang familial semblent avoir un lien avec le choix d'une formation non traditionnelle pour les femmes. D'autres études ont montré que les femmes qui choisissent un métier non traditionnel sont plus souvent l'aînée de leur famille ou enfant unique (Anderson, 1974; Standley & Soule, 1974).

En ce qui a trait au nombre d'enfants dans la famille d'origine, on constate que les femmes viennent de famille plus nombreuses: 71% des femmes sont issues de famille de

NOMBRE D'ENFANTS	FEMMES	HOMMES
un à deux	16%	27%
trois à quatre	13%	29%
cinq à six	29%	35%
sept à six	19%	-
neuf à dix	10%	9%
onze et plus	<u>13%</u>	<u>-</u>
TOTAUX	100%	100%
(N)	(31)	(34)

cinq enfants et plus, comparativement aux hommes, dont 56% viennent de familles de quatre enfants et moins.

Cette deuxième différence entre les sexes, soit le

fait d'être issues d'une famille nombreuse semble ne pas avoir freiné la possibilité aux femmes d'atteindre un niveau de scolarité égal, voir même supérieur aux hommes. En effet, la majorité des femmes et des hommes cadres détiennent un ou plusieurs diplômes universitaires. C'est au niveau du doctorat qu'on note qu'il y a une différence entre les sexes: plus de femmes (13%) que d'hommes (6%) ont dépassé le deuxième cycle.

En général, les études montrent que ce sont les hommes qui ont tendance à dépasser les femmes dans les études post-secondaires, notamment au niveau des études de deuxième et troisième cycles (Statistique Canada, 1973 et 1982; Sales & Bélanger, 1985). Ces résultats peuvent toutefois s'expliquer par l'étude de Zuckerman (1980), où l'on retrouve que le niveau d'éducation des mères est lié à des buts non traditionnels chez leurs filles.

2) ORIGINE SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES PARENTS DES CADRES

On aurait pensé que l'origine socio-démographique des parents des cadres aurait été similaire. Pourtant, des différences intéressantes furent trouvées malgré que dans l'ensemble, le niveau de scolarité des parents n'est pas très élevé. Ce sont les mères des femmes cadres qui ont un niveau de scolarité plus poussé. Soixante-neuf pour cent des mères et cinquante-cinq pour cent des pères des femmes cadres

avaient complété leur secondaire ou plus. Chez les hommes cadres, plus des deux-tiers des mères (64%) et des pères (67%) n'avaient atteint que le primaire, ou le secondaire non complété.

ANNÉES DE SCOLARITÉ	FEMMES		HOMMES	
	les mères	les pères	les mères	les pères
primaire/secondaire non complété	30%	45%	64%	67%
secondaire complété	50%	19%	27%	18%
post-secondaire non universitaire	13%	10%	6%	6%
post-secondaire universitaire	3%	23%	-	6%
inconnu	<u>3%</u>	<u>3%</u>	<u>3%</u>	<u>3%</u>
TOTAUX	99%	100%	100%	100%
(N)	(30)	(33)	(31)	(33)

Cette autre différence entre les sexes au niveau de la scolarité des parents, semble suggérer que les femmes cadres auraient connu et subi l'influence d'un modèle de rôles plus poussé à se faire instruire, puisque leurs parents, plus spécifiquement leur mère, était significativement scolarisés pour l'époque. Ces résultats rejoignent ceux d'Epstein (1971) ainsi que ceux de Froggatt et Hunter (1980), où il ressort que les femmes cadres

auraient connu un modèle de rôles indirects: l'influence de l'instruction de leur mère (Zuckerman, 1980).

Par contre, les résultats de l'étude permettent de voir que les hommes cadres auraient été légèrement choyés (score de 48 versus 45 pour les pères des femmes cadres) en ce qui a trait au niveau socio-économique mesuré par l'occupation de leur père. Selon l'index socio-économique des occupations de Blishen pour les hommes, (Blishen et McRoberts, 1976), un peu moins de la moitié des pères des hommes cadres aurait occupé un emploi plus prestigieux (index socio-économique de 50 et plus (Blishen et McRoberts, 1976)) que ~~les~~ pères des femmes cadres.

Pour ce qui est des mères ayant exercé une activité rémunérée, on remarque qu'un plus fort pourcentage de mères de femmes cadres que des hommes cadres, auraient été active sur le marché du travail à un certain moment de leur vie*. Egalement, un pourcentage plus grand (38%) de mères de femmes cadres aurait détenu une occupation plus prestigieuse (index socio-économique de 50 et plus (Blishen & Carroll, 1978)) comparativement aux mères des hommes cadres (25%).

* active sur le marché du travail à temps partiel ou à temps complet, avant ou après le mariage, avec un ou plusieurs enfants

INDEX SOCIO-ÉCONOMIQUE DES OCCUPATIONS*	FEMMES		HOMMES	
	les mères	les pères	les mères	les pères
39 ou moins	37%	34%	42%	26%
40 - 49	25%	34%	33%	26%
50 - 59	19%	9%	-	16%
60 - 69	-	22%	8%	29%
70 ou plus	<u>19%</u>	<u>-</u>	<u>17%</u>	<u>3%</u>
TOTAUX	100%	99%	100%	100%
(N)	(16)	(32)	(12)	(31)
scores moyens	47.1	45.5	44.3	48.2

* (Blishen et McRoberts, 1976 (pour les pères); Blishen et Carroll, 1978 (pour les mères))

De plus, les scores moyens de Blishen sont légèrement plus élevés pour les mères des femmes cadres (47 versus 44). Toutefois, la majorité des mères, autant chez les femmes que chez les hommes cadres, aurait principalement travaillé au foyer, c'est-à-dire être ménagère. Ici encore, les résultats de l'étude coïncident avec ceux de Sales et Bélanger (1985).

Il semble opportun de souligner à nouveau que cette différence dans l'occupation des mères porte à croire que les femmes cadres auraient vraiment connu un modèle de rôles de mères quelque peu avant-gardiste. La question du statut socio-économique de la famille est sans aucun doute très liée

au niveau d'éducation des parents et de leur insertion/occupation dans le marché du travail (Porter, 1965; Breton, 1977).

Dans leur étude sur le niveau d'éducation des mères, Porter et al. ont trouvé que "mother's level of education will have a greater effect on the educational aspirations of girls than of boys" (1982: 218). Grambs et Waetjen (1975) ont aussi suggéré que l'éducation et le statut socio-économique élevés des parents peuvent influencer le choix de carrière des femmes. Almquist et Angrist (1971) ont trouvé que les filles de mères ayant un emploi rémunéré sont plus orientées vers une carrière.

Rappelons que les deux-tiers des mères des femmes cadres détiennent un diplôme secondaire ou plus. Aussi un peu plus de la moitié d'entre elles auraient été actives à un certain moment sur le marché du travail, souvent dans des occupations relativement prestigieuses (Blishen & Carroll, 1978), pouvant avoir ainsi influencé leur choix de se diriger dans une carrière non traditionnelle.

3) MILIEU FAMILIAL DES CADRES

On remarque que les femmes et les hommes cadres de l'échantillon sont jeunes: un peu plus de la moitié ont moins de quarante ans. Chez les femmes, un peu plus d'un

quart sont âgées entre trente à trente-quatre ans et un quart des hommes sont concentrés dans le groupe d'âge des trente-cinq à trente-neuf ans. Etant donné que l'échantillon était de cadres juniors et intermédiaires, il n'est pas surprenant que ceux-ci soient jeunes.

Autant chez les femmes que chez les hommes, il y a peu de gens sans partenaire, c'est-à-dire célibataires. Soixante-dix pour cent des femmes et quatre-vingt-cinq pour cent des hommes se déclarent mariés ou remariés de droit ou de fait. Toutefois, selon certains autres renseignements rapportés dans le partage des travaux domestiques, il semblerait qu'un autre douze pour cent de femmes et neuf pour cent d'hommes vivent en union libre, puisque ces dernier(ère)s disent partager la majorité de leurs travaux domestiques avec un partenaire.

La moitié des cadres avaient entre vingt à vingt-quatre ans au moment de leur premier mariage de droit ou de fait. Cependant, les femmes se sont plus souvent mariées très jeunes (16% avant l'âge de vingt ans versus 3% chez les hommes) ou assez âgées (9% versus 6% chez les hommes), c'est-à-dire à trente ans ou plus. Les femmes auraient donc plus souvent retardé, voir même refusées la vie de couple (18% de femmes versus 6% des hommes) pour une réussite de carrière.

De l'échantillon, plus des trois-quarts des hommes et un peu plus de la moitié des femmes disent avoir eu un ou plusieurs enfants à charge. La moitié de ces hommes avaient entre 25 à 29 ans lorsque leur premier enfant est né. Chez les femmes, les pourcentages varient: 19% d'entre elles avaient entre 25 et 29 ans, tandis que 9% avaient trente ans et plus.

Les résultats de l'étude laissent clairement voir une forte différence dans la taille des familles actuelles des cadres. Parmi les trente hommes ayant un ou plusieurs enfants à charge, la taille moyenne de leur famille est de 2.6 enfants: la majorité des enfants étant âgés de 15 ans et moins. Chez les dix-huit femmes avec enfants, la taille moyenne de leur famille est de 1.1 enfant, dont la majorité d'entre eux sont âgés de six ans et moins.

Dans la littérature scientifique, il semble y avoir très peu d'hésitation à parler de carrière et de vie familiale comme facteurs qui causent obstacles aux femmes désireuses d'accéder à des postes de cadres. Selon les études de Gordon et Stober (1975), une des barrières à la montée des femmes cadres est la capacité de combiner une carrière et une vie familiale. La recherche de Hennig et Jardim (1977) auprès de vingt-cinq femmes qui ont eu une grande réussite dans l'administration, montre que la majorité de ces femmes se sont mariées vers les trente-cinq ans,

période où elles remettaient en question leur vie. Le trois-quarts de ces vingt-cinq femmes n'ont pas eu d'enfant, ayant épousé des veufs ou des divorcés avec enfants (Hennig & Jardim, 1977). Ainsi, les femmes cadres de l'échantillon auraient retardé la maternité pour réussir sur le plan professionnel tout comme le suggère plusieurs études (Laufer, 1979; Harel-Glasson, 1981; Sales & Bélanger, 1985).

4) CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES PARTENAIRES

Peu de différences sont notables en ce qui concerne la scolarité des partenaires. La majorité des partenaires des femmes et des hommes cadres détiennent un ou plusieurs diplômes universitaires. La différence observée se situe au niveau du pourcentage de partenaires ayant dépassé le deuxième cycle universitaire. Un quart des partenaires des femmes cadres a dépassé le deuxième cycle universitaire en comparaison avec seulement 3% chez les hommes cadres. Cette observation est consistante avec les résultats des études passées sur le niveau d'éducation atteint par les femmes (Statistique Canada, 1982).

En ce qui concerne l'occupation des partenaires, ce sont les hommes cadres seulement qui rapportent avoir des partenaires sans emploi rémunéré (20%), c'est-à-dire que l'occupation principale des partenaires des hommes cadres est celle de ménagère. Les partenaires des femmes cadres ont

tous une activité rémunérée.

Lorsqu'on examine l'index socio-économique des

TABLEAU VI: OCCUPATION PASSÉE OU PRÉSENTE DES PARTENAIRES DES CADRES		
INDEX SOCIO-ÉCONOMIQUE DES OCCUPATIONS*	PARTENAIRES DES FEMMES CADRES	PARTENAIRES DES HOMMES CADRES
39 ou moins	18%	8%
40 - 49	7%	16%
50 - 59	18%	28%
60 - 69	50%	28%
70 ou plus	<u>7%</u>	<u>20%</u>
TOTAUX	100%	100%
(N)	(28)	(25**)
scores moyens	56,7	58,4
* (Blishen & McRoberts, 1976 pour les hommes);. Blishen & Carroll, 1978 pour les femmes)		
** On retrouve sept hommes cadres avec partenaire sans emploi rémunéré.		

occupations des partenaires, index basé sur l'éducation moyenne ainsi que le revenu moyen pour le sexe en question. les résultats de l'étude indiquent que les partenaires des femmes (75%) et des hommes cadres (76%) ont un emploi prestigieux (niveau socio-économique de 50 ou plus) (Blishen

& McRoberts, 1976; Blisshen & Carroll, 1978).

Si l'on compare le statut socio-économique des familles d'origine des cadres (statut socio-économique des pères) avec leur propre statut, on remarque qu'il y a eu une ascension et ce, autant pour les femmes que les hommes cadres francophones.

TABLEAU VII: REVENU ACTUEL DES PARTENAIRES DES CADRES		
ÉCHELLE DE REVENUS	PARTENAIRES DES FEMMES CADRES	PARTENAIRES DES HOMMES CADRES
24 999\$ ou moins	19%	50%
25 000\$ - 29 999\$	23%	4%
30 000\$ - 34 999\$	12%	14%
35 000\$ - 39 999\$	-	14%
40 000\$ - 44 999\$	19%	14%
45 000\$ - 49 999\$	4%	4%
50 000\$ ou plus	<u>23%</u>	<u>-</u>
TOTAUX	100%	100%
(N)	(26)	(22)

Pour ce qui est du revenu, à nouveau, ce sont les partenaires des femmes cadres qui rapportent des revenus plus élevés: 46% de leurs partenaires ont un revenu de 40 000\$ et plus, tandis qu'on retrouve 18% des partenaires des hommes

cadres avec des revenus de ce niveau. La médiane quant au revenu des partenaires est plus élevée chez les femmes cadres, celle-ci étant entre 40 000\$ à 44 999\$ pour les partenaires des femmes et entre 35 000\$ à 39 999\$ pour les partenaires des hommes cadres.

L'écart dans le revenu annuel entre les partenaires des femmes et des hommes cadres, ne fait qu'accentuer que les femmes sont celles qui sont moins bien rémunérées. La médiane du revenu annuel des cadres est plus élevée que celle de leurs partenaires. En effet, la médiane du revenu des femmes cadres et des hommes cadres se situe entre 45 000\$ à 49 999\$.

B) TRAVAUX DOMESTIQUES.

Concernant l'analyse des travaux domestiques, seuls les cadres avec partenaire de droit ou de fait furent retenus. Il fut nécessaire d'avoir recours à ce regroupement car plusieurs cadres se déclaraient célibataires, séparé(e)s ou divorcé(e)s, tout en indiquant la présence d'un partenaire dans le partage des tâches domestiques. Or, lorsqu'il y avait indication d'un partenaire dans le partage des travaux domestiques, celui-ci était retenu, même si la personne cadre s'était au préalable déclarée célibataire. Ainsi, vingt-sept femmes (tableau VIII) et trente et un hommes (tableau IX) furent retenus pour cette section d'analyse.

Du regroupement effectué, les résultats montrent qu'il y a certains travaux domestiques qui reviennent aux femmes et d'autres aux hommes. Comme attendu, les données présentées au tableau VIII révèlent que la tâche domestique de coudre est une tâche plutôt féminine. Le tableau IX présente les responsabilités de l'entretien/réparation de l'auto et d'équipements comme tâches plutôt masculines.

Ainsi, autant chez les femmes cadres, que les partenaires des hommes cadres, on note que la couture revient aux femmes. Il en est de même pour la réparation de l'auto et l'entretien d'équipements qui sont des tâches associées aux hommes, qu'ils soient cadres ou partenaires de femmes cadres.

Pour l'ensemble des autres travaux domestiques, les cadres disent qu'ils sont partagés dans leur vie de couple. Toutefois, on remarque qu'il y a une tendance à ce que certains travaux domestiques, notamment la préparation des repas, le lavage et les ordures reviennent plus souvent à un sexe qu'à l'autre. En fait, la préparation des repas et le lavage sont des tâches qui tendent à incomber le plus souvent aux femmes, que ces dernières soient cadres ou partenaires d'hommes cadres. Par ailleurs, la responsabilité des ordures tend à revenir plus fréquemment aux hommes, qu'ils soient cadres ou partenaires de femmes cadres.

TABLEAU VIII: TÂCHES DOMESTIQUES DÉCLARÉES PAR LES FEMMES CADRES AVEC PARTENAIRE		selon les femmes-cadres, ces tâches sont généralement accomplies par ...				
TÂCHES		elle-même	le partenaire	le couple (y compris enfant(s))	autres*	totaux (N)
FÉMININE	couture	83%	-	13%	4%	100% (24)
PLUTÔT	repas	48%	7%	44%	-	100% (27)
FÉMININES	lavage	55%	4%	37%	4%	100% (27)
M	décoration	33%	4%	63%	-	100% (27)
I	emplettes	30%	11%	59%	-	100% (27)
	ménage	30%	7%	48%	15%	100% (27)
X	jardin & extérieur	12%	35%	52%	-	100% (25)
T	achat de meubles	19%	12%	69%	-	100% (26)
	vacances	23%	7%	70%	-	100% (27)
E	renovation	16%	16%	68%	-	100% (25)
S	budget	40%	8%	52%	-	100% (25)
PLUTÔT	ordures	11%	48%	41%	-	100% (27)
MASCULINES	auto	11%	48%	41%	-	100% (27)
MASCULINES	entretien et réparation d'équipements	15%	70%	15%	-	100% (26)

* autre(s) inclus un(des)parent(s), employé(s)

TABLEAU IX: TÂCHES DOMESTIQUES DÉCLARÉES PAR LES HOMMES CADRES AVEC PARTENAIRE		selon les <u>hommes</u> cadres, ces tâches sont généralement accomplies par ...				
T Â C H E S		lui-même	la partenaire	le couple (y compris enfant(s))	autres*	totaux (N)
FÉMININE	couture	-	83%	14%	3%	100% (29)
PLUTÔT	repas	-	45%	52%	3%	100% (31)
FÉMININES	lavage	3%	52%	39%	6%	100% (31)
M	décoration	-	16%	84%	-	100% (31)
I	emplettes	6%	29%	65%	-	100% (31)
	ménage	-	23%	71%	6%	100% (31)
X	jardin & extérieur	30%	10%	60%	-	100% (30)
T	achat de meubles	-	3%	97%	-	100% (31)
	vacances	-	6%	94%	-	100% (31)
E	renovation	20%	3%	74%	-	100% (31)
S	budget	26%	15%	59%	-	100% (27)
PLUTÔT						
MASCULINES	ordures	55%	3%	39%	-	100% (31)
	auto	65%	-	35%	-	100% (30)
MASCULINES	entretien et réparation d'équipements	74%	-	26%	-	100% (31)

* autre(s) inclus un(des) parent(s), employé(s).

Il est important de souligner que même si l'on n'a pas de réponses des partenaires, nous avons des réponses des deux sexes: des femmes et des hommes cadres. Ainsi, les résultats de l'étude montrent que la responsabilité des travaux domestiques demeure encore divisée sur la base du sexe. Les femmes et les hommes ont tendance à s'occuper de tâches assez précises: faire la couture et le lavage, préparer les repas sont des tâches associées aux femmes; sortir les ordures, l'entretien/réparation de l'auto et d'équipements sont des tâches associées aux hommes.

Les résultats indiquent que le partage des tâches à l'intérieur du couple n'est pas aussi équitable que la publicité semblerait nous le faire croire. Parmi les tâches mixtes (décoration, emplettes, etc.), il y a tendance à ce que les femmes, qu'elles soient cadres ou partenaires d'hommes cadres, accomplissent ces tâches.

Pour ce qui est du temps passé à s'acquitter des travaux domestiques, l'analyse des résultats regroupe tous les sujets de l'échantillon sans regard au statut civil. Toutefois, on a tenu compte de la présence/absence d'enfants, puisque l'indicateur d'un ou plusieurs enfants ajoute au temps passé pour accomplir les travaux domestiques.

De manière générale, les résultats montrent que les femmes cadres avec enfants est le groupe qui consacre le

plus de temps à s'acquitter des travaux domestiques. Plus des deux-tiers des femmes cadres avec enfants passent plus de huit heures (en moyenne) par semaine à faire les travaux ménagers, tandis que les deux-tiers des femmes sans enfants en passent (en moyenne) de deux à sept heures. Aucune femme de l'échantillon ne fait moins de deux heures de travaux ménagers par semaine.

L'ensemble des hommes cadres avec enfants ne consacre que sept heures ou moins (en moyenne) par semaine aux travaux domestiques: 17% des hommes passent moins de deux heures, 30% en passent de deux à quatre heures et 33% en passent de cinq à sept heures. Seulement vingt pour cent des hommes avec enfants consacrent huit heures et plus à faire les travaux ménagers. Parmi les hommes cadres sans enfants (avec ou sans partenaire), un seul s'y adonne de deux à quatre heures et les trois autres passent entre cinq et sept heures à s'acquitter des travaux domestiques.

Chez les cadres sans partenaire (six femmes et trois hommes), la majorité accomplit elle-même les tâches domestiques; le ménage est la seule tâche qui est accomplie par service pour la majorité des cadres sans partenaire. On retrouve quelques tâches, telles que le budget, l'entretien du jardin et de l'extérieur, tâches qui semblent être sans pertinence dans la vie de la majorité des cadres sans

partenaire.

Cette différence entre les sexes dans le temps passé pour faire les travaux ménagers peut s'expliquer par le fait qu'on retrouve chez les hommes cadres avec enfants plus de partenaires sans emploi rémunéré. Chez les femmes avec enfants, tous les partenaires occupent un emploi rémunéré.

Malgré que ce sont les femmes avec enfants qui passent le plus de temps à s'acquitter des tâches domestiques, il y en a peu d'entre elles qui bénéficient d'aide domestique (achat de ce service) et pourtant, elles ont tous un partenaire actif sur le marché du travail. Vingt pour cent des hommes cadres avec enfants et trente-neuf pour cent des femmes cadres avec enfants ont de l'aide domestique. Chez les cadres sans enfants, vingt-huit pour cent des femmes et un seul homme se paient de l'aide domestique.

En somme, on peut supposer que le fait de pouvoir se payer de l'aide domestique, ou encore le fait d'avoir un partenaire sans emploi rémunéré qui est à domicile pour accomplir les travaux ménagers, fait en sorte que l'on passe moins de temps à accomplir soi-même ces travaux.

De la revue de la littérature, il y a entente ententes sur certains effets plutôt néfastes d'une

socialisation axée vers des rôles sexuels très stéréotypés. La socialisation des filles et des garçons a beaucoup changé depuis les années 1900, mais la socialisation a tendance à trainer le pas en arrière des réalités et des besoins sociaux. Dans notre société et parmi les femmes et les hommes cadres de l'échantillon, on ne doit pas s'étonner du rôle passif des hommes et du rôle actif des femmes dans l'accomplissement des travaux ménagers, puisque la socialisation des cadres francophones les a préparées à et vers ces rôles stéréotypés (Symons, 1981; Riger & Galligan, 1980; Symons, 1982a).

C) CHARGE PHYSIQUE DES ENFANTS DE 15 ANS OU MOINS

Dans le cadre de la charge physique des enfants âgés de 15 ans et moins, l'échantillon regroupe huit femmes et vingt-trois hommes cadres. L'analyse des résultats laisse voir que la répartition des quelques tâches diffère entre les sexes et montre que certaines tâches ont tendance à revenir à un sexe en particulier.

En effet, un peu plus de la majorité des tâches chez les femmes cadres avec enfants de quinze ans et moins sont accomplies par le couple. Voir aux urgences, rencontrer l'(les) enseignant(e)s et le médecin, en plus du transport des enfants sont des tâches accomplies par la femme cadre et son partenaire. Aider l'(les) enfant(s) dans ses devoirs,

acheter les vêtements des enfants et le(les) veiller lorsqu'il(s) est(sont) malade(s), sont des tâches plus souvent accomplies par les femmes cadres. Il n'y a aucune tâche qui incombe en particulier aux partenaires des femmes cadres (tableau X).

A l'exception d'acheter les vêtements des enfants, tâche qui revient aux partenaires des hommes cadres, toutes les autres tâches sont dites être accomplies par le couple. Cependant, les résultats montrent une tendance à ce que les partenaires des hommes cadres s'occupent généralement d'aller chez le médecin avec leur(s) enfant(s), de voir aux urgences, de veiller l'(les) enfant(s) lorsqu'il(s) est(sont) malade(s) et de les aider avec leurs devoirs. Une seule tâche revient aux hommes cadres: il s'agit du transport de leur(s) enfant(s) (i.e. sorties, etc.) (tableau XI).

Lorsqu'on examine des quelques périodes de temps reliées à la charge des enfants de 15 ans et moins (tableau XII et XIII), les résultats indiquent que chez les femmes cadres c'est le couple qui s'occupe plus souvent de l'(des) enfant(s) après l'école, y compris la soirée. Tôt le matin, les femmes cadres ont tendance à s'occuper elle-mêmes de leur(s) enfant(s), tandis que les partenaires ont tendance à s'occuper de leur(s) enfant(s) lorsque la femme cadre est non disponible (à part son travail). Aucun des enfants des femmes cadres ne s'occupe généralement par lui-même ou est sous la supervision d'un(e) frère(sœur) aîné(e) (tableau XII).

TABLEAU X: TÂCHES RELIÉES À LA CHARGE DE L'(DES) ENFANT(S) DE 15 ANS DU MOINS				
TÂCHES	selon les <u>femmes</u> cadres, ces tâches sont généralement accomplies par			
	moi-même	conjoint	les deux	totaux (N)
- URGENCES	-	-	100%	100% (7)
- DEVOIRS DE VOTRE (VOS) ENFANT(S)	60%	20%	20%	100% (5)
- RENCONTRER L'(LES) ENSEIGNANT(E)S	20%	-	80%	100% (5)
- MÉDECIN	14%	14%	72%	100% (7)
- ACHETER LES VÊTEMENTS	57%	-	43%	100% (7)
- ENFANT(S) MALADE(S)	57%	-	43%	100% (7)
- TRANSPORT DE L'(DES) ENFANT(S)	14%	14%	72%	100% (7)

NOTE: Aucune de ces tâches ne fut déclarée être généralement accomplie par l'(les) enfant(s) ou par autre(s) (i.e. autre(s) parent(s), etc.

TABLEAU XI: TÂCHES RELIÉES À LA CHARGE DE L'(DES) ENFANT(S) DE 15 ANS DU MOINS				
TÂCHES	selon les <u>hommes</u> cadres, ces tâches sont généralement accomplies par			
	moi-même	conjointe	les deux	totaux (N)
- URGENCES	4%	39%	57%	100% (23)
- DEVOIRS DE VOTRE (VOS) ENFANT(S)	-	33%	57%	100% (18)
- RENCONTRER L'(LES) ENSEIGNANT(E)S	-	21%	79%	100% (19)
- MÉDECIN	-	48%	52%	100% (23)
- ACHETER LES VÊTEMENTS	-	74%	26%	100% (23)
- ENFANT(S) MALADE(S)	-	39%	61%	100% (23)
- TRANSPORT DE L'(DES) ENFANT(S)	23%	4%	73%	100% (22)

NOTE: Aucune de ces tâches ne fut déclarée être généralement accomplie par l'(les) enfant(s) ou par autre(s) (i.e. autre(s) parent(s), etc.

Pour les hommes cadres, la situation est différente: la majorité des partenaires s'occupent généralement des enfants de 15 ans et moins lorsque leur mari (l'homme cadre) est au travail (52%) et lorsque celui-ci est non disponible (à part, son travail) (58%). Tôt le matin, les résultats montrent que l'homme cadre et sa partenaire s'occupent généralement des enfants. Toutefois, il y a une forte tendance à ce que la conjointe en soit généralement responsable. Après l'école (y compris la soirée), est le seul temps où l'homme cadre et sa partenaire s'occupent ensemble de leur(s) enfant(s). Contrairement aux femmes cadres, pour plusieurs hommes cadres leur(s) enfant(s) s'occupe(nt) par lui-/eux-même(s) ou encore, celui-/ceux-ci sont sous la responsabilité d'un frère ou d'une sœur aîné(e). De plus, les hommes cadres ont moins souvent recours à des services, telles que l'embauche d'un(e) gardien(ne), etc. (tableau XIII).

Des quelques tâches abordées, il ressort que les femmes sont celles qui ont le plus souvent la charge des enfants, que ces femmes soient cadres ou partenaires d'hommes cadres. Lorsqu'on compare le groupe de femmes, c'est-à-dire les conjointes des hommes cadres et les femmes cadres elles-mêmes, on remarque que les épouses des hommes cadres sont plus souvent responsables de certaines tâches, telles que l'achat des vêtements et les rendez-vous chez le médecin.

TABLEAU XII: PÉRIODES DE TEMPS OÙ LES FEMMES CADRES DISENT GÉNÉRALEMENT S'OCCUPER DE LEUR(S) ENFANT(S)						
PÉRIODES DE TEMPS	selon les <u>femmes</u> cadres, leur(s) enfant(s) de 15 ans ou moins sont généralement avec ...					
	elle-même	le conjoint	les deux	enfant(s) lui/eux-même(s)*	autre(s) (i.e. garderie)**	totaux (N)
• TÔT LE MATIN	38%	25%	25%	-	12%	100% (8)
• LORSQUE VOUS ÊTES AU TRAVAIL	-	-	-	-	100%	100% (7)
• APRES L'ÉCOLE (Y COMPRIS LA SOIRÉE)	-	-	100%	-	-	100% (7)
• NON DISPONIBLE (À PART LE TRAVAIL)	-	57%	-	-	43%	100% (7)

* frère(soeur) aîné(e) s'occupe du(des) plus jeune(s)
 ** garderie et/ou école, autre(s) parent(s), gardien(ne)

TABLEAU XIII: PÉRIODES DE TEMPS OÙ LES HOMMES CADRES DISENT GÉNÉRALEMENT S'OCCUPER DE LEUR(S) ENFANT(S)						
PÉRIODES DE TEMPS	selon les <u>hommes</u> cadres, leur(s) enfant(s) de 15 ans ou moins sont généralement avec ...					
	lui-même	la conjointe	les deux	enfant(s) lui/eux-même(s)*	autre(s) (i.e. garderie)**	totaux (N)
• TÔT LE MATIN	5%	36%	45%	14%	-	100% (22)
• LORSQUE VOUS ÊTES AU TRAVAIL	-	52%	5%	19%	24%	100% (21)
• APRES L'ÉCOLE (Y COMPRIS LA SOIRÉE)	-	-	82%	14%	14%	100% (22)
• NON DISPONIBLE (À PART LE TRAVAIL)	-	58%	5%	16%	21%	100% (19)

* frère (soeur) aîné(e) s'occupe du (des) plus jeune(s)
 ** garderie et/ou école, autre(s) parent(s), gardien(ne)

D'une part, la responsabilité d'acheter les vêtements et d'aller chez le médecin avec l'(les) enfant(s) indiquent que le temps des partenaires des hommes cadres est moins rentable économiquement. D'autre part, ce groupe de femmes est plus disponible (tableau XI-4+). En effet, pour plusieurs hommes cadres leurs épouses ne produisent pas économiquement. La femme au foyer n'est pas payée pour son travail, malgré que cette force de travail, force économiquement insoupçonnée, contribue au bien-être économique de la société et de la classe des hommes.

Or, la société assigne aux femmes, indépendamment de leur statut socio-économique, la charge de l'(des) enfant(s). Cette idéologie qui lie la charge des enfants aux femmes, maintient l'illusion, le pris pour acquis que la "nature" des femmes est de s'occuper des enfants, un des biens des hommes. Cette idéologie permet aux hommes de considérer leur carrière comme celle qui est la plus importante dans la vie de couple et par ce fait, être moins disponibles pour prendre en main la charge physique de leur(s) enfant(s). Aussi, cette idéologie permet aux employeurs de s'approprier des femmes pour jouer les rôles d'épouses, de mères, de ménagères et d'amantes, rôles qui isolent les femmes des rouages internes de l'organisation du travail et des lieux de décisions.

D) VIE SOCIALE (LOISIRS/SPORTS):

Il convient de préciser qu'en ce qui a trait à l'analyse des loisirs/sports, le fait d'avoir des enfants ou non apporte plus de variations que le sexe. En effet, les résultats diffèrent plus entre cadres avec ou sans enfants, qu'entre les sexes. Les seules différences notables entre les sexes sont dans le nombre de passe-temps et l'implication actuelle dans les diverses associations.

Les résultats montrent qu'un peu plus que la majorité des femmes (52%) avouent avoir suffisamment de temps libres pour leur(s) loisir(s), tandis qu'un même pourcentage d'hommes disent ne pas avoir suffisamment de temps libres.

Lorsqu'on tient compte de la présence/absence d'enfants, les résultats se présentent différemment. Chez les cadres avec enfants, presque les deux-tiers des femmes (61%) et (45%) des hommes disent avoir suffisamment de temps libres pour leur(s) loisir(s). Parmi les cadres sans enfant, le trois-quarts des hommes (75%) et un peu plus d'un tiers des femmes indiquent qu'ils ont assez de temps libres pour leur(s) loisir(s), tandis qu'un seul homme et les deux-tiers des femmes sans enfant mentionnent ne pas avoir suffisamment de temps libre.

Au niveau du nombre d'heures passées à pratiquer un ou plusieurs sports, on remarque que les trois-quarts des femmes sans enfant passent onze heures et plus (en moyenne) par semaine à pratiquer leur(s) sport(s). La moitié des femmes avec enfants en fait dix heures et moins, tandis qu'un peu plus de la moitié des hommes avec enfants dit pratiquer onze heures et plus de sport(s) (en moyenne) par semaine. Chez les hommes cadres sans enfant, autant en font onze heures et plus que moins de onze heures.

Consequemment et sans aucun doute, comme on a pu le constater aux pages précédentes, le groupe qui fait le moins de sports est celui qui joue un rôle actif dans l'accomplissement des travaux ménagers. Il n'est pas surprenant de constater la faible implication des femmes avec enfants dans les loisirs. Etant appropriée au niveau des travaux domestiques, de la charge physique des membres de leur famille, en plus d'être employée à temps complet, il reste peu de temps à la femme cadre pour jouir d'une vie sociale au même titre que la classe des femmes. La contribution des femmes, à la fois dans la famille et sur le marché du travail, fait prendre conscience des divers rôles que la société exige de la majorité des femmes, surtout des femmes avec enfants, rôles qui sont rarement imposés aux hommes.

Lorsqu'on a demandé aux cadres avec qui ils

pratiquent leur(s) sport(s), les cadres avec enfants ont mentionné le plus souvent leur partenaire, leurs ami(e)s et leur(s) enfant(s). Les cadres sans enfant ont indiqué tout d'abord leur partenaire, suivi des ami(e)s et des parents. Très peu de cadres ont répondu pratiquer des sports seuls. En somme, la plupart des cadres avec ou sans enfants cherche appui auprès du partenaire.

Au niveau du nombre de passe-temps, on retrouve que les cadres diffèrent plus entre les sexes. Il est intéressant de noter que ce sont les femmes avec ou sans enfants qui ont le moins de passe-temps: presque la moitié (45%) des femmes ont quatre passe-temps et moins, tandis que presque les trois-quarts des hommes ont cinq passe-temps et plus.

En ce qui concerne le nombre d'associations auxquelles appartiennent les cadres, les résultats indiquent que les femmes avec ou sans enfants sont moins impliquées que tous les hommes avec ou sans enfants. Moins d'un tiers des femmes (avec ou sans enfants) et la moitié des hommes avec enfants sont impliqués dans une seule association. Parmi les quatre hommes sans enfant, la moitié sont impliqués dans une association. Très peu de cadres sont impliqués dans plus d'une association. Les résultats montrent que les femmes et les hommes cadres sont surtout engagés dans des associations culturelles/sociales, suivi des associations professionnelles et d'affaires. Parmi les cadres impliqués dans une ou

plusieurs associations, les trois-quarts l'étaient à titre de simples membres.

L'implication antérieure des cadres dans les diverses associations apparaît un peu plus similaire entre les sexes. On remarque une légère hausse du pourcentage de femmes ayant appartenues à une ou plusieurs associations par le passé. Le pourcentage d'hommes impliqués dans les associations antérieures est similaire aux données recueillies pour les associations présentes. Ce sont les associations culturelles/sociales qui ont attiré le plus de cadres. La majorité des cadres qui étaient impliqués dans les diverses associations antérieures avaient également comme rôles ceux de membres.

En somme, les résultats de l'analyse sur une partie de la vie sociale des cadres montrent que ces derniers, femmes et hommes, prêtent très peu leurs expertises à des associations. Deuxièmement, les femmes avec enfants sont celles qui ont le moins de temps pour jouir de loisirs au même titre que la classe des hommes. Etant appropriées au niveau du temps passé à accomplir les travaux domestiques et par la charge des enfants de quinze ans ou moins, en plus d'être active sur le marché du travail, il reste peu de temps aux femmes pour s'intégrer et prendre activement part à des loisirs.

E) PROJET DE CARRIÈRE

Lorsqu'on examine à quel époque/période de la vie un premier plan de carrière a pris forme chez les cadres, on est surpris de voir que les résultats indiquent qu'un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes auraient eu un premier plan de carrière à un âge assez jeune. Ces résultats vont à l'encontre de ceux de Baker (1985). Dans l'étude des aspirations des adolescentes, étude menée par le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Baker montre qu'il y a écart entre les rêves des jeunes filles et ce qui les attend dans la vie. Comme elle le souligne, les jeunes filles ont très souvent "a romanticized version of the future", perception qui ne les prépare pas au style de vie auquel elles devront prendre part (Baker, 1985).

Il est particulièrement intéressant de noter que dix-huit pour cent des femmes avaient dès leur enfance ou adolescence un projet de carrière en tête, dix-huit pour cent ont eu leur premier plan de carrière lorsqu'elles étaient jeunes adultes*, tandis que pour trente-neuf pour cent, il n'est apparu qu'après une ou plusieurs années de travail à temps complet.

* jeune adulte inclut le début des études post-secondaires et au cours des études post-secondaires tout en travaillant à temps partiel

Chez les hommes cadres, pour un peu plus de la majorité (53%) leur premier plan de carrière a pris forme après une ou plusieurs années de travail à temps complet. Par contre, 18% avaient dès leur enfance/adolescence un premier plan de carrière et pour 9%, leur plan ne s'est dessiné qu'au début de leurs études post-secondaires. Très peu de cadres disent ne pas avoir eu dans le passé un plan de carrière. A savoir si le premier plan de carrière des femmes et des hommes cadres était un plan réalisable, il nous est malheureusement impossible de le dire.

Toutefois, on remarque que plusieurs femmes ont mentionné des événements manifestes comme période où a pris forme un premier plan de carrière. Ces événements, tels que le mariage, la naissance du premier enfant, le divorce, après avoir élevé un ou plusieurs enfants, regroupent douze pour cent des femmes et seulement trois pour cent des hommes. Ces événements manifestes montrent qu'il y a en fait écart entre les rêves des jeunes filles et ce qui les attend plus tard (Baker, 1985).

Lorsqu'on a demandé aux cadres s'ils avaient perçu des obstacles à leur premier plan de carrière, douze femmes (39%) et cinq hommes (15%) disent en avoir perçus.

Despite the fact that the media is full of articles on career women, many academic studies have indicated that adolescent girls see their lives in a very traditional and romanticized terms. Although most girls are aware that they will have to stay in school longer and prepare for paid work upon graduation, girls are less likely than boys to make explicit plans for their future paid careers" (Baker, 1985: 3).

En réponse aux questions ouvertes, les obstacles les plus fréquemment mentionnés sont de nature personnelle (le manque d'argent, le manque de formation/d'expérience) et ce

TABLEAU XIV: OBSTACLES PERÇUS PAR LES CADRES A		
LEUR PREMIER PLAN DE CARRIÈRE*		
GENRE D'OBSTACLES PERÇUS	FEMMES	HOMMES
obstacles personnels	9	6
obstacles culturels (langue seconde)	2	1
obstacles socio-biologiques	4	-
autres (mutation)	<u>4</u>	<u>-</u>
(N TOTAL D'OBSTACLES)	19*	7*
* Le N total comprend le nombre de réponses (obstacles) et non de répondant(e)s.		

autant pour les femmes que les hommes. Les femmes ont toutefois mentionné quelques obstacles bien précis à leur sexe, tels que le fait d'être femme et la maternité.

Le moyen entrepris par les cadres pour surmonter les obstacles perçus à leur premier plan de carrière a été surtout de poursuivre des études en prenant des cours le soir et/ou l'été.

Il est aussi particulièrement intéressant de noter que pour soixante-et-un pour cent des femmes et cinquante-deux pour cent des hommes, leur premier plan de carrière ne fut pas modifié. Les réponses les plus fréquentes de ceux et celles ayant changé leur premier plan de carrière étaient dues à de nouveaux intérêts, des pertes d'emplois, à la présentation d'un autre travail, ou encore à la maladie.

Lorsqu'on considère la présence d'un plan de carrière actuel, on s'étonne de voir que seulement les deux-tiers des femmes et plus d'un tiers des hommes disent avoir présentement un projet de carrière en tête. A nouveau, parmi les cadres ayant un plan de carrière en tête, presque deux fois plus de femmes (48%) que d'hommes (26%) perçoivent des obstacles à leur projet de carrière actuel. Toutefois, il convient de préciser que la nature des obstacles est plus souvent d'ordre structurel (manque de contacts, coupure de budgets, etc.) et ce, pour les deux sexes.

TABLEAU XV: OBSTACLES PERÇUS PAR LES CADRES DANS LEUR PLAN DE CARRIÈRE ACTUELLE		
GENRE D'OBSTACLES PERÇUS	FEMMES	HOMMES
obstacles structurels	16	9
obstacles personnels	3	6
obstacles socio-biologiques	5	-
obstacles culturels (langue seconde)	3	-
autres (i.e. mutation)	<u>4</u>	<u>3</u>
(N TOTAL D'OBSTACLES)	31*	18*
* Le N comprend le nombre de réponses (obstacles) et non de répondant(e)s.		

Même si les femmes perçoivent plus d'obstacles, dans l'ensemble les moyens envisagés pour y pallier sont similaires pour les deux sexes: la persévérance, établir des contacts et poursuivre des études universitaires ont été les réponses les plus fréquentes. Le quatrième moyen diffère entre les sexes, celui-ci étant pour les femmes de fournir un travail supérieur à la moyenne, tandis que chez les hommes, faire preuve de compétences lors de postes^s intérimaires était plus souvent mentionnées.

L'analyse du projet de carrière permet de constater que ce sont les femmes qui perçoivent le plus d'obstacles à leur réussite professionnelle. Deuxièmement, les obstacles

perçus par les femmes lorsque ces dernières sont jeunes, sont plus souvent d'ordre personnel. Il convient de préciser que les femmes qui ont perçu des obstacles à leur premier plan de carrière sont issues de familles plus nombreuses (sept enfants et plus) que celles des hommes qui ont perçu des obstacles et que celles de la majorité de l'échantillon des cadres.

Aussi, la majorité des femmes qui perçoivent des obstacles à leur plan de carrière actuelle en ont perçu à leur premier plan de carrière. Toutefois, la nature des obstacles est différente. La majorité des obstacles au plan de carrière actuelle sont de nature structurelle, d'où l'importance de connaître les rouages internes d'une organisation et d'être parrainé (Roche, 1979; Harel-Giasson, 1981; Sokoloff, 1980; Epstein, 1975).

F) CHEMINEMENT DE CARRIÈRE

Il convient de préciser que le cheminement de carrière des cadres fut abordé en deux sections. La première partie traite de la carrière antérieure, c'est-à-dire l'âge au premier emploi à temps complet, les divers postes/emplois occupés au cours du cheminement de carrière, les cours/stages suivis depuis l'entrée des cadres à la fonction publique fédérale et les retraits de plus d'un mois du marché du travail. Malheureusement, il fut impossible de cerner directement le rapport entre le calendrier d'études et le

calendrier de travail chez les cadres. La deuxième section du cheminement de carrière aborde l'emploi actuel des femmes et des hommes cadres francophones.

1) ANTÉCÉDENTS DE TRAVAIL

Tout d'abord, on remarque qu'un peu moins d'un tiers des femmes et des hommes ont eu leur premier emploi à temps complet lorsqu'ils étaient âgés de dix-huit ans ou moins. Or, certain(e)s de ces femmes et de ces hommes ont dû quitter le marché du travail pour retourner aux études afin d'obtenir leur(s) diplôme(s) universitaire(s).

Par contre, un autre tiers des femmes et un peu moins d'un tiers des hommes ont eu leur premier emploi à temps complet lorsqu'ils étaient âgés entre dix-neuf et vingt et un ans, soit après avoir terminé leur secondaire (13ième année) ou leur CEGEP, ou encore après avoir débuté ou terminé leur premier cycle universitaire. Il est intéressant de noter que plus d'un tiers des femmes et des hommes ont eu leur premier emploi à temps complet vers vingt-deux ans ou plus. Ces femmes et ces hommes avaient au moins terminé leur premier cycle universitaire avant de commencer à travailler à temps complet.

Parmi les divers postes occupés par les cadres, on remarque que presque les deux-tiers des femmes ont eu au

TABEAU XVI EMPLOIS/POSTES ANTERIEURS OCCUPES PAR LES FEMMES (F) ET LES HOMMES (H) CADRES SELON LES SCORES DES OCCUPATIONS DE BLISHEN*

NIVEAUX D'INDEX SOCIO-ECONOMIQUE	EMPLOI 1		EMPLOI 2		EMPLOI 3		EMPLOI 4		EMPLOI 5		EMPLOI 6		EMPLOI 7		EMPLOI 8		EMPLOI 9		EMPLOI 10		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
39 ou moins	10%	3%	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
40 - 49	29%	23%	23%	17%	14%	12%	4%	11%	-	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
50 - 59	26%	3%	7%	13%	11%	4%	17%	11%	22%	15%	16%	-	17%	-	-	-	-	-	25%	-	
60 - 69	29%	63%	53%	70%	61%	80%	74%	61%	64%	46%	68%	67%	80%	70%	83%	87%	82%	100%	50%	50%	
70 ou plus	6%	7%	13%	-	14%	4%	4%	17%	14%	31%	16%	33%	7%	30%	-	13%	25%	-	25%	50%	
TOTAUX (N)	100%	99%	99%	100%	100%	100%	99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
scores moyens	54.5	58.6	59.3	59.7	62.8	62.8	63.0	63.7	65.4	63.8	68.2	68.2	67.5	67.5	65.3	66.6	67.0	65.6	65.6	65.6	70.5

(*Blishen & McRoberts, 1976 pour hommes; Blishen & Carroli, 1978 pour femmes)

moins six emplois avant d'aboutir à leur poste actuel, tandis que chez les hommes, près des deux-tiers n'ont eu que quatre emplois ou moins. Les femmes ont donc occupé un nombre plus grand d'emploi avant d'aboutir à leur poste actuel de cadre (tableau XVI). En effet, presque un huitième des femmes et un quinzième des hommes ont eu dix emplois avant d'atteindre leur poste actuel. Egalement, plus de femmes que d'hommes ont débuté dans des emplois moins prestigieux selon les occupations de Blishen (scores inférieurs à 50) (Blishen & McRoberts, 1976; Blishen & Carroll, 1978).

Concernant le lieu de travail des divers emplois des cadres, presque les trois-quarts des femmes et des hommes ont eu la majorité de leurs emplois dans la région d'Ottawa-Hull, plus spécifiquement dans le secteur fédéral. On note une faible tendance chez les femmes d'avoir occupé certains de leurs cinq premiers emplois/postes dans les secteurs privés et para-publics avant d'entrer au sein de la fonction publique fédérale. Il y a eu très peu de déplacements ailleurs au Canada ou à l'étranger. Lorsqu'il y avait des déplacements, ceux-ci étaient plutôt internes et se limitaient à la province du Québec.

On remarque que presque la majorité des femmes ont passé entre un an à trois ans dans leurs trois premiers emplois/postes, contrairement à 41% chez les hommes. Un peu plus d'hommes (27%) que de femmes (15%) auraient passé de

trois à cinq ans dans leurs premiers emplois. Très peu de femmes et d'hommes ont passé plus de cinq ans dans leurs divers postes/emplois.

Il ressort clairement que dès leurs premiers emplois, la majorité des cadres, surtout les hommes, connaissent une progression ascendante selon l'index socio-économique des occupations de Blishen (Blishen & McRoberts, 1976; Blishen & Carroll, 1978). Les hommes ont débuté à des niveaux plus élevés (scores de 60 ou plus) que les femmes, tout en ayant progressé plus rapidement que ces dernières (tableau XVI).

En ce qui a trait à la durée et au nombre de cours/stages suivis par les cadres depuis leur entrée à la fonction publique fédérale, les résultats indiquent que les hommes auraient suivi plus de stages et pour des périodes de temps beaucoup plus prolongées que les femmes. Seulement quelques cadres ont suivi des cours en vue d'obtenir un diplôme universitaire. Lorsqu'interrogées à savoir s'ils seraient intéressés à suivre un ou plusieurs cours/stages de formation supplémentaire afin d'obtenir de l'avancement, la majorité des femmes (58%) et des hommes (53%) avouent être intéressés ou très intéressés.

Enfin, notons que les retraits de plus d'un mois du marché du travail sont plus fréquents chez les femmes que chez les hommes et de plus, les raisons des retraits sont

plus variées chez les femmes.

TABLEAU XVII: ABSENCES DE PLUS D'UN MOIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU COURS DE LA CARRIÈRE DES FEMMES (F) ET DES HOMMES (H) CADRES										
LES DURÉES D'ABSENCES	RAISONS D'ABSENCES									
	MATERNITÉ PATERNITÉ		MALADIE		ÉTUDES		RESPONSA- BILITÉS FAMILIALES		AUTRES*	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
1 à 3 mois	53%	-	90%	-	60%	67%	50%	-	-	-
4 à 7 mois	29%	-	10%	100%	-	-	25%	-	33%	-
8 mois ou plus	18%	-	-	-	49%	33%	25%	-	67%	-
TOTAUX	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%	-	100%	-
(N)	(17)	-	(10)	(1)	(5)	(6)	(4)	-	(3)	-
* Autres: mutation du partenaire, chômage, etc.										

Parmi ces raisons, on note surtout pour les femmes, la maternité, la maladie, les études et les responsabilités familiales. Les quelques retraits de plus d'un mois du marché du travail pour les hommes sont reliés le plus souvent à la maladie et aux études.

On ne peut expliquer avec certitude pourquoi les femmes furent plus souvent absentes pour des retraits de plus d'un mois du marché du travail. Toutefois, on peut suggérer

que le rôle biologique d'enfanter est une raison pour justifier des retraits de plus d'un mois. Par ailleurs, on remarque qu'un peu plus que la majorité des femmes qui se sont absentes en raison de la maternité, l'ont fait dans la période de temps minimum allouée, c'est-à-dire trois mois. De plus, on peut supposer que les absences en raison de maladies, absences retrouvées plus fréquemment chez les femmes, peuvent être dues à des complications reliées à leur grossesse (avortement thérapeutique, césarienne, etc.) et aux exigences multiples des rôles associés aux femmes. En effet, les raisons d'absences (maladies) chez les femmes rejoignent celles abordées dans le Portrait statistique des femmes au Canada (Statistique Canada, 1985).

Les absences en raison des responsabilités familiales (mutation du conjoint, etc.) ne font qu'accentuer les rôles traditionnels associés aux femmes. Comme nous l'avons déjà constaté, il semble être pris pour acquis que les femmes abandonnent leurs emplois/postes si celui du partenaire est meilleur (Basil, 1972; Lynch, 1973; Boileau, 1972; Orth & Jacobs, 1971). Ainsi, même chez un groupe de femmes hautement qualifiées, détenant des postes de cadres intermédiaires ou juniors, les responsabilités familiales incombent en premier lieu aux femmes.

Lorsque les cadres furent interrogé(e)s sur les absences de quelques jours depuis les deux dernières années de

TABEAU XVIII : ABSENCES DE QUELQUES JOURS DEPUIS LES DEUX DERNIÈRES ANNÉES DE TRAVAIL CHEZ LES FEMMES (F) ET LES HOMMES (H) CADRES

DURÉE D'ABSENCES	RAISONS D'ABSENCE											
	MATERNITÉ PATERNITÉ		MALADIE		ÉTUDES		RESPONSABILITÉS FAMILIALES		RESPONSABILITÉS PERSONNELLES		AUTRES	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
3 jours ou moins	-	40%	10%	13%	17%	25%	33%	46%	83%	73%	100%	75%
4 à 7 jours	33%	-	30%	33%	17%	12%	42%	43%	17%	18%	-	12%
8 à 11 jours	-	40%	27%	17%	33%	25%	25%	11%	-	-	-	-
12 à 19 jours	-	-	6%	27%	-	12%	-	-	-	-	-	-
20 jours ou plus	67%	20%	27%	10%	33%	25%	-	-	-	9%	-	-
TOTAUX (N)	100% (3)	100% (5)	100% (30)	100% (30)	100% (6)	99% (8)	100% (12)	100% (28)	100% (6)	100% (11)	100% (5)	99% (8)

travail, absences surtout reliées à leur poste actuel, il est surprenant de constater que ce sont les hommes qui furent plus souvent absents. Au tableau XVIII, on note que plus des deux-tiers des hommes et seulement un tiers des femmes se sont absentés en raison des responsabilités familiales. Aussi, un peu moins d'un quart des femmes et plus d'un quart des hommes se sont absentés en raison de responsabilités personnelles. Pour ce qui est des congés d'études de quelques jours, ceux-ci furent aussi nombreux pour les femmes que pour les hommes.

Ces résultats d'analyse suggèrent et peuvent expliquer partiellement la situation des femmes cadres des niveaux intermédiaires et juniors en ce qui a trait à leur rôle biologique d'enfanter. Abstraction faite des congés de maternité (tableau XVII), les raisons d'absences sont plus similaires entre les sexes (tableau XVIII). Aussi, les hommes auraient tendance à s'absenter pour des responsabilités familiales, mais ces absences seraient limitées à une ou deux journées (tableau XVIII). Les absences de plusieurs jours, voire même plusieurs semaines, seraient associées à la responsabilité des femmes (tableau XVIII).

2) NATURE ET RESPONSABILITÉS DU POSTE ACTUEL

Cette section d'analyse traite de certaines questions qui avaient pour but de saisir le niveau d'occupation, le revenu, les responsabilités du poste actuel (i.e. budget, subordonnés, etc.) des cadres. L'analyse des ~~résultats~~ montrent des similitudes entre les sexes dans le milieu de travail des cadres francophones mais aussi, de nombreuses différences.

Tout d'abord, presque les trois-quarts des femmes (73%) et un peu plus des deux-tiers des hommes (69%) sont des cadres juniors (SM-2). Les deux-tiers des femmes et des hommes occupent leur poste depuis moins de quatre ans. Deux catégories d'activités regroupent les trois-quarts des cadres: la traduction (19% de femmes/53% d'hommes) et les services administratifs (56% de femmes/27% d'hommes). Les autres cadres étant retrouvés dans la gestion du personnel, les services d'informations et la gestion des systèmes d'ordinateurs.

Il apparaît clairement que le nombre d'heures travaillées par semaine varie entre les sexes: presque les trois-quarts des femmes et 59% des hommes disent travailler plus de trente-sept heures et demie (en moyenne) par semaine.

TABLEAU XIX: NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES (en moyenne) PAR SEMAINE CHEZ LES CADRES		
NOMBRE D'HEURES PAR SEMAINE	FEMMES	HOMMES
moins de 37 heures et demie	3%	3%
37 heures et demie	24%	38%
plus de 37 heures et demie à 40 heures	36%	35%
plus de 40 heures	<u>36%</u>	<u>24%</u>
TOTAUX	99%	100%
(N)	(33)	(34)

Pour la majorité des cadres, leur travail supplémentaire n'affecte pas ou n'affecte que quelquefois leurs responsabilités familiales (66% chez les femmes et 88% chez les hommes) ou activités familiales (73% chez les femmes et 91% chez les hommes). Aussi, un peu moins de femmes (58%) que d'hommes (65%) doivent s'absenter de leur domicile pour des voyages d'affaires.

Il y a un peu plus de femmes que d'hommes sans employé à superviser de façon directe et/ou indirecte. Presque la majorité des hommes (47%) supervisent indirectement six employés ou moins. Chez les femmes, les pourcentages sont bien plus divisés: 39% supervisent six employés ou moins et 36% sept employés et plus. Aussi, les

femmes ont tendance à superviser indirectement des nombres plus élevés d'employés: 37% des femmes et 30% des hommes supervisent indirectement sept employés et plus.

NOMBRE DE SUBORDONNÉS	FEMMES		HOMMES	
	DIRECTEMENT	INDIRECTEMENT	DIRECTEMENT	INDIRECTEMENT
aucun	24%	41%	18%	38%
un à six	39%	22%	47%	32%
sept à douze	18%	9%	12%	15%
treize ou plus	<u>18%</u>	<u>28%</u>	<u>23%</u>	<u>-</u>
TOTAUX	99%	100%	100%	100%
(N)	(33)	(32)	(34)	(34)

Ces différences dans le nombre d'employés à superviser directement et/ou indirectement influencent le pouvoir et le contrôle que les cadres ont. On peut s'interroger à savoir si le fait de retrouver plus de femmes supervisant indirectement des nombres plus élevés d'employés n'est pas un indicateur du pouvoir limité qu'elles ont.

En fait, les résultats de la recherche indiquent que la valeur des budgets gérés par les femmes est supérieure à celle des hommes. Même en tenant compte de la classification des cadres (SM-1, SM-2), ce sont les femmes qui

sont le plus souvent responsables de la gerance de budgets. Parmi les femmes qui gerent un budget, ces dernieres se retrouvent plus souvent dans les services administratifs.

Face à cette difference au niveau de la valeur des budgets geres dans l'emploi actuel, on s'interroge sur l'effet de non réponse des cadres. De plus, il est difficile de saisir l'exactitude des résultats de cette question puisque nous n'avons pas recueilli de données sur la repartition du budget, afin de bien comprendre ce que cela veut dire "être entièrement responsables de la planification d'un budget".

En ce qui concerne l'index socio-economique de l'occupation actuelle des cadres, les femmes n'auraient pas atteint les mêmes échelons que les hommes (tableau XXI). On retrouve quinze pour cent des femmes à des niveaux d'emplois inferieurs à soixante, selon les scores d'occupations de Blishen, tandis que tous les hommes se situent à des niveaux de soixante-cinq et plus. On remarque que même si plus de femmes (13%) que d'hommes (6%) ont dépassé des études universitaires de deuxième cycle, il en demeure que pour ces femmes, le niveau de leur index socio-économique est inférieur à celui des hommes.

TABLEAU XXI: NIVEAUX DE L'INDEX SOCIO-ÉCONOMIQUE DU POSTE ACTUEL DES CADRES FRANCOPHONES		
NIVEAUX D'INDEX SOCIO-ÉCONOMIQUE*	FEMMES	HOMMES
55 - 59	15%	-
60 - 64	-	-
65 - 69	42%	58%
70 - 74	36%	21%
75 ou plus	<u>6%</u>	<u>21%</u>
TOTAUX	99%	100%
(N)	(33)	(34)
scores moyens	68.8	69.5
* Blishen & McRoberts, 1976 pour hommes; Blishen & Carroll, 1978 pour femmes		

Comme attendu, le revenu des femmes cadres diffère de celui des hommes. Vingt-deux femmes ont un revenu inférieur à 45 000\$ et dix-neuf hommes ont un revenu de 45 000\$ et plus. Notons également, qu'on ne retrouve aucun des hommes cadres avec un revenu inférieur à 40 000\$.

A partir de tableaux croisés, on remarque que le niveau de scolarité, l'index socio-économique des occupations de Blishen, le nombre d'années/mois dans le poste actuel, le nombre d'heures travaillées par semaine, ainsi que le nombre de subordonnés à superviser (directement/indirectement) a peu d'influence sur le revenu, de même que le budget.

TABLEAU XXII: REVENU ANNUEL DES CADRES SELON LEUR CLASSIFICATION*						
ÉCHELLE DE REVENUS	FEMMES			HOMMES		
	SM	SM-1	SM-2	SM	SM-1	SM-2
30 000\$ - 34 999\$	-	-	13%	-	-	-
35 000\$ - 39 999\$	-	-	17%	-	-	-
40 000\$ - 44 999\$	-	14%	58%	-	38%	46%
45 000\$ - 49 999\$	-	29%	8%	-	12%	18%
50 000\$ - 54 999\$	50%	43%	4%	50%	12%	36%
55 000\$ ou plus	<u>50%</u>	<u>14%</u>	<u>-</u>	<u>50%</u>	<u>38%</u>	<u>-</u>
TOTAUX	100%	100%	100%	100%	100%	100%
(N)	(2)	(7)	(24)	(2)	(8)	(22)

* Classification de la fonction publique fédérale

Finalement, lorsqu'on examine l'appui donné aux cadres par divers groupes d'employés tels que les agent(e)s du personnel, les conseiller(ère)s en orientation professionnelle, les ancien(ne)s et supérieur(e)s actuel(le)s, on remarque que les femmes cadres sont plus souvent appuyées en comparaison avec les hommes cadres (tableau XXIII et tableau XXIV).

Il existe tout un courant de littérature au sujet du parrainage, cette relation d'appui (parrain-protégé) qui facilite la montée des individus dans la haute hiérarchie de l'organisation du travail (Symons, 1982a & b & c; Sokoloff, 1980; Hennig & Jardim, 1977). Le parrainage de futur(e)s

TABLEAU XXIII: APPUI ENVERS LES <u>FEMMES</u> CADRES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL				
ÉCHELLE DE VALEURS	agent(e)s du personnel	orientation professionnelle de travail	ancien(ne) supérieur(e)	supérieur(e) actuel(le)
• faiblement appuyé	47%	40%	12%	19%
• un peu appuyé	15%	—	4%	22%
• appuyé	23%	20%	32%	15%
• fortement appuyé	15%	40%	52%	44%
TOTAUX (N)	100% (13)	100% (5)	100% (25)	100% (27)

TABLEAU XXIV: APPUI ENVERS LES <u>HOMMES</u> CADRES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL				
ÉCHELLE DE VALEURS	agent(e)s du personnel	orientation professionnelle	ancien(ne) supérieur(e) de travail	supérieur(e) actuel(le)
• faiblement appuyé	70%	70%	9%	26%
• un peu appuyé	6%	30%	13%	22%
• appuyé	18%	—	61%	30%
• fortement appuyé	6%	—	17%	22%
TOTAUX (N)	100% (17)	100% (10)	100% (23)	100% (23)

candidat(e)s permet non seulement d'initier les protégé(e)s aux demandes sociales et techniques de l'ouvrage, mais aussi de leur faire apprendre la culture de l'entreprise (Kanter, 1977; Sokoloff, 1980; Roche, 1979).

L'analyse de ces données pose certaines questions. D'une part, peu de femmes détiennent des postes de cadres. D'autre part, la littérature montre que les femmes entraînent des problèmes dans des relations étroites en milieu de travail et aussi, la littérature présente les femmes comme n'étant pas professionnelles: leur carrière étant souvent perçue comme secondaire, etc. En principe nos résultats semblent contradictoires. Toutefois, si l'on examine le programme d'action positive, une politique du gouvernement fédéral à l'égard des femmes*, ces résultats ont un poids. Le programme d'action positive, programme élaboré à la fin des années 1970, avait pour but de remédier aux situations discriminatoires dont les femmes et d'autres groupes cibles furent victimes, en plus de rendre la structure de l'organisation du travail plus équitable entre les sexes (Office of Equal Opportunities for Women, 1983).

Ces résultats d'analyse montrent que les patrons, supérieur(e)s immédiat(e)s, auraient été sensibilisé(e)s à

* La politique de l'action positive comprend quatre groupes cibles: les femmes, les minorités raciales, les handicapé(e)s et les autochtones.

ce programme. Les cadres supérieurs auraient encouragé les femmes à soumettre leur candidature à des postes de responsabilités accrues. Ces résultats d'analyse ne font qu'accentuer l'influence concrète du programme d'action positive et soulignent que cette politique peut être efficace si elle est adéquatement appliquée.

E) AUTRES RÉSULTATS

La littérature sur l'ethnie francophone, l'influence du partenaire et de l'entourage au cours de la carrière des cadres a montré qu'il y a très peu de recherches en français sur ces variables, surtout en ce qui a trait à l'étude des femmes cadres. Ainsi, dans cette sous-section on présentera les résultats trouvés vis-à-vis de ces trois variables, variables si peu étudiées.

1) ETHNIE FRANCOPHONE

Comme nous l'avons déjà souligné au cours de la recherche, les cadres de l'échantillon devaient être francophones.

Les résultats de la recherche montrent que la langue d'études aux niveaux primaire, secondaire, collégiale et/ou

universitaire fut pour la majorité des cadres le français. Au travail, 70% des femmes et 78% des hommes disent utiliser les deux langues officielles indifféremment pour lire et parler. Par contre, au niveau de la langue écrite, on remarque des différences entre les femmes et les hommes cadres. Un peu plus de la majorité des femmes (52%) et presque la moitié (47%) des hommes avouent utiliser le français et l'anglais indifféremment, tandis qu'un peu plus d'un tiers (35%) des hommes disent utiliser généralement le français et plus d'un quart (27%) des femmes disent utiliser généralement l'anglais.

Lorsque les cadres furent interrogés à savoir si le fait d'être francophone aurait facilité leur carrière, un peu plus d'un tiers (38%) des hommes et un peu plus de la majorité des femmes (52%) disent que cela n'a point facilité leur cheminement de carrière. Comme mentionné à la section des obstacles perçus au premier plan de carrière, on pourrait dire que le fait d'être francophone aurait désavantagé les cadres, surtout les femmes. Un peu plus de femmes que d'hommes percevaient comme obstacle la nécessité d'apprendre une langue seconde.

2) APPUI DU PARTENAIRE

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les rôles des partenaires sont plus souvent similaires. On

retrouve en premier lieu le rôle de support affectif (76% pour les femmes et 74% pour les hommes), suivi du rôle de support matériel (i.e. aide à la maison, etc.) (63% pour les femmes et les hommes). Contrairement à nos attentes, plus d'hommes considèrent leur partenaire comme support financier (22% versus 17% chez les femmes). Chez les femmes, leur partenaire joue plus souvent le rôle de soutien intellectuel (57% versus 41% chez les hommes) et d'hôte/decompagnon(ne) (23% versus 6% chez les hommes).

Les résultats révèlent que pour plus d'un tiers des femmes (42%) et un quart des hommes (24%), la carrière de leur partenaire influence l'orientation de leur propre carrière. Interrogés sur quelle carrière est la plus importante dans leur vie de couple, plus d'un tiers des hommes (39%) et plus d'un quart (28%) des femmes disent que la leur est la plus importante. Ajoutons qu'un peu plus d'un tiers de femmes (34%) et plus d'un quart (27%) des hommes disent que leur carrière et celle de leur partenaire furent toujours toutes les deux importantes.

Quels que soient les rôles du partenaire, il ressort que les partenaires des femmes cadres ont un poids important dans les décisions de la carrière de leur épouse. Que l'influence du partenaire soit positive ou négative, citons l'enquête de Del Vento Bielby (1978) qui montre que le support du mari agit comme un catalyseur. Selon Del Vento

Bielby, les maris appuyeraient davantage leur épouse lorsqu'il s'agit de conserver un travail pour des raisons économiques, d'où l'emprise du rapport de pouvoir et de domination des hommes sur les femmes. Chez les partenaires des hommes cadres, les résultats montrent que les épouses possèdent peu ce pouvoir. Rappelons que plusieurs hommes cadres n'ont pas une partenaire active sur le marché du travail et deuxièmement, leur épouse est souvent moins scolarisée qu'eux.

3) APPUI DE L'ENTOURAGE AU COURS DE LA CARRIÈRE DES CADRES

Parmi les personnes qui ont le plus appuyé les cadres, autant chez les femmes que chez les hommes, ce fut tout d'abord les partenaires et en second lieu, les parents, plus particulièrement les pères. Pour plusieurs cadres, le choix de leur carrière s'est fait à un âge plus avancé dans leur vie. Ces cadres ont donc cherché appui auprès de leur partenaire. Comme mentionné dans les pages précédentes, les partenaires des femmes auraient joué un rôle important comme soutien intellectuel (conseiller) contrairement aux partenaires des hommes cadres.

Pour ce qui est de l'appui familial, les résultats de l'étude laissent voir que les femmes cadres auraient été plus fortement appuyées par leurs parents, contrairement aux hommes cadres. L'étude d'Auster et Auster (1981) montre que les femmes qui poursuivent une carrière dans un domaine non

traditionnel développent une relation intime avec leur mère, tandis que d'autres études nous apprennent que les femmes qui s'orientent dans des emplois non traditionnels ont connu une relation privilégiée avec leur père (Hennig & Jardim, 1977). Selon la recherche de Hennig et Jardim auprès de vingt-cinq femmes qui ont connu une grande réussite dans le monde des affaires, ces femmes étaient, sans exception, plus influencées par leur père que leur mère (1977).

L'influence des parents jouerait donc un rôle important pour les femmes qui se dirigent dans un emploi non traditionnel. Que cet appui soit direct ou indirect, il semble être essentiel. Parmi toutes les personnes de l'entourage des cadres, (i.e. soeur(s), frère(s), tante(s), oncle(s), etc.), à part du partenaire, les résultats de l'analyse montrent que les parents, surtout ceux des femmes cadres, ont joué le plus grand rôle d'appui.

- CHAPITRE 5 -

DISCUSSION DES HYPOTHÈSES:

Au chapitre précédent, un résumé des résultats de la recherche qui accentuait les différences et les liens significatifs retrouvés dans la vie familiale, sociale et professionnelle des femmes et des hommes cadres juniors et intermédiaires francophones fut présentée. Ce présent chapitre se propose d'évaluer les hypothèses, tout en faisant les liens entre les points saillants des encadrements théoriques et de la revue de la littérature.

PREMIÈRE HYPOTHÈSE: Les femmes et les hommes cadres francophones partagent des caractéristiques personnelles similaires, la seule différence étant leur sexe.

Ayant fait ressortir certaines caractéristiques de l'enfance des cadres, l'origine socio-démographique de leurs parents et partenaire, en plus du milieu familial actuel des cadres, nous avons vu clairement qu'il existe des caractéristiques personnelles différentes chez les femmes et les hommes cadres francophones, à part de leur sexe.

L'analyse des résultats de la recherche a permis de tirer la conclusion que la première hypothèse n'est que partiellement confirmée. En fait, on s'attendait à ce que

les femmes et les hommes soient bien plus similaires dans toutes leurs caractéristiques personnelles.

Des résultats similaires furent obtenus en ce qui a trait au lieu de naissance des femmes et des hommes cadres, leur rang familial, leurs études post-secondaires (sauf pour le troisième cycle), leur âge, leur statut civil, l'âge au premier mariage et l'âge à leur premier enfant.

Par contre, des résultats différents ont été obtenus au niveau du statut socio-économique des parents: l'occupation des pères des femmes cadres étaient un peu moins prestigieuse que celle des pères des hommes cadres, (scores moyens 45,5 versus 48,2). Aussi, les femmes furent désavantagées au niveau de la région où elles ont passé les dix premières années de leur vie (petite ou moyenne ville, versus une grande ville ou une métropole pour les hommes cadres) et du nombre d'enfants dans la famille d'origine (cinq enfants et plus, versus quatre enfants et moins chez les hommes).

Un examen des résultats d'analyse permet de constater que certains éléments auraient joué en faveur des femmes cadres. D'une part, le niveau de scolarité des mères, niveau de scolarité qui était supérieur à celui des pères et à celui des parents (mères et pères) des hommes cadres. De plus, plusieurs mères de femmes cadres ont été actives sur le

marché du travail. L'occupation des mères des femmes cadres était relativement prestigieuse. D'autre part, le fait qu'un nombre plus grand de femmes cadres a retardé le mariage a permis à plusieurs de ces femmes d'investir plus de temps dans leur carrière et aussi, de poursuivre des études post-secondaires. Ces trois éléments clefs (scolarité plus poussée des mères, occupation des mères, avoir retardé le mariage) ont également été notés dans d'autres études (Hennig & Jardim, 1977; Laufer, 1982; Symons, 1982; Epstein, 1971; Harel-Giasson, 1981; Gordon & Stober, 1975). Il est donc important de tenir compte de l'influence directe des mères sur leur fille.

Ayant refusé l'idéologie dominante de la femme mariée à la maison où le mari est le seul pourvoyeur économique, ces femmes ont investi du temps et de l'argent dans leur propre carrière. Mais, en dépit de ce fait, on remarque que ces femmes auraient été exclues du groupement des hommes, puisqu'elles ont débuté leur carrière dans des postes moins prestigieux que ces derniers. Sous une forme des plus subtiles, les résultats d'analyse suggèrent que les femmes cadres de l'échantillon ont été exclues de certains postes en raison de leur sexe (Breton, 1979).

DEUXIÈME HYPOTHÈSE: Les femmes cadres francophones avec enfants à charge accordent plus de temps à accomplir les travaux domestiques, que ne le font les femmes cadres francophones sans enfants et tous les hommes cadres francophones.

La deuxième hypothèse tient compte de la responsabilité des travaux ménagers et du temps passé à accomplir ces travaux chez les cadres vivant en couple (avec ou sans enfants). Les résultats de l'étude indiquent que cette deuxième hypothèse est confirmée.

Ce sont les femmes avec un ou plusieurs enfants à charge qui passent le plus de temps à s'acquitter des travaux domestiques (en moyenne huit heures et plus). Les résultats indiquent clairement que les femmes sans enfants et tous les hommes (avec ou sans enfants) passent moins de temps à faire les travaux ménagers (en moyenne de deux à sept heures).

Ces résultats montrent que les tâches domestiques demeurent plus souvent centrées sur la vie des femmes, surtout chez celles avec enfants. Les femmes avec enfants doivent être disponibles aux besoins physiques des membres de leur famille. Les femmes sans enfants sont plus souvent moins appropriées par les exigences des travaux domestiques

et par les besoins physiques dû au fait qu'elles n'ont pas d'enfant. La classe des hommes, elle, en est plus souvent exclue.

En effet, ce sont les femmes avec enfants qui sont les plus appropriées. Elles doivent non seulement s'acquitter des travaux domestiques, services gratuits (appropriation de leur temps) mais aussi, voire à l'entretien des biens corporels, matériels des hommes (appropriation de la charge physique).

Contrairement à ce que l'on pourrait s'attendre, même chez un groupe de femmes qui occupent des postes relativement prestigieux (score moyen du poste actuel: 68.8 (Blisshen & Carroll, 1978)) et dont plus d'un tiers d'entre elles gagnent un revenu de 40 000\$ à 44 999\$, il ressort comme donnée, que les femmes, surtout celles avec enfants, sont le groupe perçu et attendu comme étant responsable de l'entretien du domicile et des biens de la classe des hommes.

On remarque que même si les tâches ménagères se sont adaptées aux changements économiques et technologiques, la distribution sexuelle des tâches s'est maintenue. On pourrait même dire qu'elle s'est aggravée avec le développement social, économique et politique, car la société d'aujourd'hui, aussi évoluée qu'elle l'est, n'offre pas aux femmes les services dont elles ont besoin pour soulager les nombreux rôles que leur infligent les dominants.

Les femmes sont appelées à trouver elles-mêmes les moyens de concilier leurs divers rôles (épouse, mère, ménagère) en plus de leur implication active sur le marché du travail, car le travail rémunéré des femmes n'est pas un luxe.

TROISIÈME HYPOTHÈSE: Les femmes cadres francophones avec enfants à charge accordent moins de temps à leur vie sociale (loisirs, sports, passe-temps, associations, etc.) que ne le font les femmes cadres francophones sans enfant et tous les hommes cadres francophones avec ou sans enfants.

Il est important de souligner qu'en ce qui concerne la vie sociale des cadres, les femmes sans enfants étaient plus similaires aux hommes cadres avec ou sans enfants. En fait, comme prévu, les femmes cadres avec enfants consacrent peu de temps à leur(s) loisir(s) en comparaison avec les femmes sans enfant et tous les hommes, ce qui confirme l'hypothèse.

En effet, étant appropriées par les exigences des travaux domestiques (2ième hypothèse) et la charge physique des enfants, il reste peu de temps aux femmes avec enfants pour jouir de loisirs au même titre que la classe des hommes et au même titre que les femmes sans enfants. L'isolement des femmes avec enfants dans le domaine du privé, où elles

exercent des tâches non payantes, maintient la division des rôles sexuels.

Si certaines femmes semblent être moins appropriées par la charge physique des membres de leur famille et du temps passé à accomplir les travaux domestiques, c'est par le refus ou en retardant la venue d'un ou plusieurs enfants, car les femmes sans enfants ressemblent plus (disponibilité pour leur(s) loisir(s)) à la classe des hommes (avec ou sans enfants). En effet, les hommes, eux, n'ont pas à faire le choix de la maternité et de plus, la société impose rarement aux hommes la responsabilité de la charge des enfants et des travaux domestiques.

QUATRIÈME HYPOTHÈSE (A): Les femmes cadres francophones accordent une importance à un premier plan de carrière à un âge plus avancé que les hommes cadres francophones.

On s'attendait à ce que la majorité des femmes accordent une importance à un premier plan de carrière à un âge plus avancé que les hommes, c'est-à-dire après plusieurs années de travail à temps complet, ou encore après un événement manifeste tel que la venue d'un premier enfant, un divorce, etc. Ainsi, les résultats de la recherche

refutent l'hypothèse quatre A.

Certaines études ont montré que les femmes portent une attention à la planification de leur carrière vers un âge tardif pour un ensemble de raisons culturelles: une profession n'est pas importante car elle ne sera exercée que passagèrement, les femmes se marient et quittent le marché du travail, les femmes se feront vivre par un éventuel partenaire, etc. (Baker, 1985; Basil, 1972; Lynch, 1973; Boileau, 1972; Orth & Jacobs, 1971; O'Leary, 1974; Burrow, 1978; Rosen & Jerdee, 1974; Hennig & Jardim, 1977). Comme le souligne Baker (1985), il y a écart entre les rêves des jeunes filles et le style de vie qui les attend.

Ces raisons culturelles ne font qu'insister, sous une forme subtile, que les femmes sont appropriées au niveau de leur être, de leur temps et de la charge physique des membres du groupe. Comme on peut le constater, ces raisons culturelles ont pour but de protéger la "nature" associée aux femmes, voir même la renforcer, telle que véhiculée par l'idéologie de la classe dominante des hommes.

Par contre, les résultats de la recherche montrent qu'un plus grand pourcentage de femmes que d'hommes cadres francophones ont eu un premier plan de carrière à un jeune âge. Or, planifier une carrière n'aidera que très peu les femmes aussi longtemps que ces dernières ne seront pas

perçues à part égale, compétentes et disponibles pour progresser dans la structure de l'organisation du travail, au même titre que les hommes. Il faut que les vieux préjugés et les mythes s'estompent.

Toutefois, il est particulièrement intéressant de noter que pour douze pour cent des femmes et seulement trois pour cent des hommes, un premier plan de carrière n'a pris forme qu'après ou au cours d'événements majeurs de leur vie adulte (i.e. mariage, divorce, etc.). Il semble que pour plusieurs femmes, un événement majeur qui marque un tournant important dans leur vie déclenche chez elles une prise de conscience, une évaluation de leur réalité vécue et de leurs attentes. Ces femmes auraient pendant plusieurs années accepté leurs rôles sans vraiment avoir un cheminement planifié. A partir d'un événement majeur qui semblerait avoir profondément modifié leur vie, ces femmes développent un premier plan de carrière.

QUATRIEME HYPOTHESE (B): Les femmes cadres francophones perçoivent un nombre plus élevé d'obstacles au progrès de leur plan/projet de carrière que les hommes cadres francophones.

En ce qui a trait aux obstacles perçus, les résultats de l'étude confirment que ce sont les femmes (39% versus 15% chez les hommes) qui perçoivent le plus souvent des d'obstacles au progrès de leur carrière. Autant pour les femmes que pour les quelques hommes, la majorité des obstacles perçus lors du premier plan de carrière sont principalement d'ordre personnel (i.e. besoin d'argent, scolarité insuffisante et manque d'expérience).

Lorsqu'on examine les obstacles perçus au plan de carrière actuel, à nouveau plus de femmes (48%) que d'hommes (26%) indiquent percevoir des obstacles. Toutefois, l'examen de ces obstacles montrent qu'ils sont plus souvent d'ordre structurel et cela autant pour les femmes que les hommes cadres (i.e. restriction et disponibilité d'avancements, manque de contacts, coupure de budget, décision du personnel, etc.).

Quelques explications peuvent être proposées pour rendre compte de la nature des obstacles perçus au premier plan de carrière. La revue de la littérature montre

que les rôles traditionnels joués dans la famille socialisent les jeunes filles vers les rôles d'épouse et de mère. Il s'avère que ces rôles sont loin de préparer les jeunes filles à prendre place sur le marché du travail et d'accéder à des postes de responsabilités accrues.

Si subtile que l'appropriation puisse être, lorsqu'on fait ressortir le profil de la famille d'origine des femmes cadres, on remarque que ces dernières furent sans doute appropriées par la charge physique des membres du groupe de leur famille, puisqu'elles étaient les aînées de familles nombreuses. L'idéologie exprimée dans les années 1950 accordait l'importance à la famille, au mariage et aux enfants. Cette idéologie a sans doute été intériorisée par plusieurs femmes cadres francophones, puisque seize pour cent d'entre elles se sont mariées avant vingt et un ans. Le fait d'être mariée et mère influence défavorablement le temps à consacrer à sa carrière. La double tâche, vie familiale et carrière, est donc difficile à assumer, car si l'homme peut compter sur la présence constante de son épouse, il n'en est pas de même pour cette dernière. La littérature montre que la femme cadre se doit d'être disponible à la carrière de son partenaire, elle se doit de modifier son horaire de travail afin de ne pas nuire aux besoins du mari-père-enfant(s) (Epstein, 1971; Kreps, 1973; Rosen & Jerdee, 1974; Laufer, 1979). Comme trouvé dans les résultats de la recherche, les femmes cadres sont appropriées

par la charge physique de leur(s) enfant(s) et des travaux ménagers.

D'autre part, la possibilité de se faire instruire et d'avoir de l'argent lorsqu'on est issue d'une famille nombreuse et où le statut socio-économique de la famille d'origine n'est pas aussi élevé que celui des hommes cadres, ne peuvent servir qu'à exclure les femmes de certains domaines professionnels. Ne partageant pas les mêmes caractéristiques que les familles d'origine des dominants (sexe, niveau socio-économique, etc.), les femmes se voient éloigner de certaines sphères du marché du travail. Comme indiqué dans l'étude de Porter et al. "large families tend also to be lower-class families. Parents with large families have more difficulty in maintaining children in school, both because of the expense of child rearing and because of their low income" (Porter et al. 1982: 220).

Face aux obstacles structurels perçus dans l'emploi actuel par un plus grand pourcentage de femmes que d'hommes, la littérature montre que les liens informels dans l'organisation du travail sont peu connus et peu accessibles aux femmes. Ces dernières se retrouvent plus souvent en marge du champ de pouvoir et des activités professionnelles. Par contre, les résultats d'analyse montrent que les femmes cadres francophones auraient été plus souvent appuyées par leurs supérieurs en comparaison avec les hommes cadres de

l'échantillon. Il serait intéressant de savoir si cet appui est dû à la mise en oeuvre du programme d'action positive et des objectifs dont plusieurs départements/ministères se sont fixés, ou si c'est un appui véritable envers les femmes, appui qui les aiderait à s'intégrer dans les postes de cadres!

CINQUIÈME HYPOTHÈSE: Les femmes cadres francophones auraient débuté leur cheminement de carrière dans des occupations moins prestigieuses sur l'échelle Blishen.

Les résultats d'analyse confirment que les femmes cadres ont débuté leur carrière dans des emplois moins prestigieux que celles des hommes cadres. Pour treize pour cent des femmes et seulement trois pour cent des hommes, le niveau de l'index socio-économique de leurs deux premières occupations étaient inférieurs à quarante. Aussi, les femmes ont occupé un nombre plus grand d'emplois avant d'aboutir à leur poste actuel de cadre (six emplois versus quatre emplois et moins pour les hommes).

Il aurait été intéressant de savoir si à ce temps, c'est-à-dire au début du cheminement de carrière des femmes cadres francophones, le niveau de scolarité de ces dernières était aussi élevé que celui de leurs homologues masculins. En

effet, ~~→→→~~ tel aurait été le cas, ceci aurait indiqué l'exclusion des femmes cadres francophones. Malheureusement, nous ne sommes pas en mesure de le dire puisque nous n'avons pas pu recueillir un calendrier des dates d'études, de l'obtention des diplômes, etc.

- CONCLUSION -

CONCLUSION

Nous avons dégagé les éléments principaux qui entrent en jeu dans la vie familiale, sociale et professionnelle d'un groupe de femmes et d'hommes cadres juniors et intermédiaires francophones. Bien que nous n'ayons abordé que certains aspects de leur vie familiale, sociale et professionnelle, nous tenions fortement à comparer ces femmes à des hommes cadres francophones de niveaux équivalents pour voir où ils diffèrent et où ils se ressemblent.

Malgré les quelques difficultés notées en début de thèse, difficultés associées aux différences culturelles, au peu de littérature sur les cadres, plus particulièrement sur les femmes cadres francophones et le peu de femmes en poste de cadres, il nous est possible de dire que les femmes de l'échantillon partagent des caractéristiques retrouvées dans d'autres études qui ont abordé les femmes cadres. En effet, les différences culturelles notées en début de thèse semblent causer peu d'ennuis.

Sur le plan d'un portrait statistique, les femmes francophones de niveaux juniors et intermédiaires travaillant à la fonction publique fédérale seraient pour la plupart l'aînée d'une famille nombreuse. Les mères de ces femmes cadres auraient été relativement-scolarisées pour l'époque, en plus d'avoir été active, à un certain moment, sur le

marché du travail dans des emplois relativement prestigieux. Il nous est possible d'avancer qu'au niveau des caractéristiques personnelles, les mères des femmes cadres ont sans doute influencé et servi de modèles à plusieurs des femmes cadres de l'échantillon. Leur mère aurait véhiculé une image moins traditionnelle du rôle de la mère-épouse. De plus, ces femmes cadres auraient été privilégiées au niveau d'une relation d'appui non seulement avec leur mère mais aussi, avec leur père.

La comparaison entre les femmes et les hommes cadres francophones nous a permis de voir que même si les hommes cadres ont été légèrement choyés au niveau de leur famille d'origine, les femmes cadres ont quand même réussi à atteindre un niveau de scolarité similaire, voire même supérieur à leurs homologues mâles et à s'infiltrer dans des postes réservés encore aux hommes.

Au terme de notre étude, on peut conclure que les femmes cadres francophones de niveaux juniors et intermédiaires sont appropriées dans leur vie familiale et sociale, en plus d'avoir été limitées du monde des cadres.

Appropriées, car d'une part ces femmes sont généralement responsables des travaux domestiques (appropriation au niveau de leur temps). D'autre part, elles ont généralement la charge des membres de leur famille

(appropriation au niveau des membres du groupe), et ce, surtout les femmes avec enfants.

Les femmes cadres de l'échantillon ont certainement moins craint que d'autres femmes de leur époque d'être rejetées socialement, puisque plusieurs d'entre elles ont retardé ou refusé le mariage et/ou la maternité. Venant d'un milieu un peu plus dépourvu que celui des hommes cadres et où le niveau du statut socio-économique était moins prestigieux, ces femmes ont dû foncer pour atteindre le niveau de scolarité qu'elles ont obtenu et pour s'infiltrer dans la structure de l'organisation du travail des cadres juniors et intermédiaires. Etant jeunes (40 ans), ces femmes fonceront peut-être pour pénétrer des postes de cadres supérieurs, surtout si les dirigeants appliquent de façons véritables et concrètes le programme d'action positive.

Les obstacles rencontrés par ces femmes lorsqu'elles étaient jeunes étaient à la fois d'ordre personnel et liés à leur sexe: être femme, la maternité et concilier un travail à temps complet et la vie de famille. Ces femmes envisageaient surmonter leurs obstacles en poursuivant des études universitaires (cours le soir et/ou l'été).

Les obstacles rencontrés actuellement par ces femmes sont toutefois de nature structurels: manque de contacts,

possibilité d'avancement, etc. A nouveau, quelques femmes mentionnent les difficultés associées à jouer les rôles d'épouse, de mère et de ménagère en plus d'être travailleuse à temps complet. Le moyen le plus souvent envisagé pour surmonter actuellement ces obstacles est de fournir un travail supérieur à la moyenne.

Nous disons que les femmes cadres francophones sont minoritaires parce qu'elles sont exclues. Elles sont des raretés et font mines de curiosité. Le peu de femmes en poste de cadres (absence de modèles) n'aide aucunement la situation des femmes.

De plus, nous disons que ces femmes ont été exclues et sont encore exclues, car elles sont sous tutelle: les postes de cadres sont encore associés aux hommes et en fonction du vécu des hommes. Les femmes cadres sont exclues car les postes qu'elles détiennent leur offre peu de pouvoir décisionnel. Elles contrôlent peu d'employés directement et se retrouvent à des niveaux d'emploi inférieur à leurs homologues mâles, même si ces femmes détiennent un ou plusieurs diplômes universitaires.

En somme, les femmes doivent s'adapter au style déterminant des hommes. Elles doivent combattre contre leur propre socialisation et deviennent isolées dans les rôles qu'infligent la société. Elles doivent être des SUPER-FEMMES

et comme elles le disent, "fournir un travail, supérieur à la moyenne" est un moyen pour combattre dans la structure de l'organisation du travail.

Aujourd'hui, la question pour nous n'est pas de savoir si les femmes sont compétentes ou capables d'occuper des postes de cadres, postes encore réservés aux hommes. Les femmes sont qualifiées et plus encore, elles peuvent le devenir tout comme les hommes, si à chance égale, on les accepte. Nous croyons que les entreprises se doivent de faire évoluer leurs modes d'organisation, leurs valeurs et leurs attitudes. Les femmes peuvent s'intégrer à la structure organisationnelle, si les dominants, les hommes, cessent de chercher dans une seule classe de gens et montrent plus qu'une sensibilisation temporaire, un simple décor, à des programmes tel que l'action positive. En fait, un programme tel que l'action positive n'est qu'un moyen pour remédier à l'exclusion dont les femmes ont été victimes.

Pour que la situation sociale et économique des femmes s'améliore et soit plus équitable entre les sexes, il faut repenser les responsabilités dans la famille, de même que la structure de l'organisation du travail. Vie familiale-sociale et vie professionnelle doivent trouver un équilibre. Le travail rémunéré et le travail non-rémunéré (travaux domestiques) doivent faire

partie intégrantes non seulement de la vie de la classe des femmes, mais aussi de la vie des hommes. Il faut que la présence de femmes qualifiées, femmes qui aspirent à des postes de responsabilités accrues, soient pleinement acceptée pour qu'il y ait un impact véritable, impact qui bénéficiera à tous et à toutes.

LA PAGE 151 OU 152
A ETE OMISE DANS LA
PAGINATION.

PAGE 151 OR 152 HAS
BEEN OMITTED IN PAGE
NUMBERING.

- ANNEXE A -

SECTION 1: EMPLOI ACTUEL

1. Quel est le titre officiel de votre poste (titre que le ministère/département vous a donné) et le nom de votre ministère?

titre officiel

ministère

- b) Quel est votre classification? _____

- c) Dans quel département/section/service, travaillez-vous (i.e. finance, affaires publiques, personnel, recherches, etc.)?

département/section/service

2. Depuis quand êtes-vous dans ce poste?

indiquez le nombre de mois et/ou années.

3. Combien d'heures par semaine travaillez-vous, y compris les heures supplémentaires à domicile?

heures (approximativement)

4. Vos heures de travail supplémentaires entrent-ils en conflit avec vos

responsabilités (2) (3) (4) (1) (8)

familiales ... quelquefois fréquemment régulièrement non sans rapport

vos

activités (2) (3) (4) (1) (8)

sociales quelquefois fréquemment régulièrement non sans rapport

5. Avez-vous des subordonné(e)s? (0) (1)
- oui non (passer à la question 6)

- b) Si oui, combien sont sous votre responsabilité directe et/ou indirecte?

directe: _____ (approximatif) indirecte: _____ (approximatif)

nombre nombre

6. Etes-vous responsable de la planification d'un budget?

(0)

oui

(1)

non (passer à la question 7)

- b) Si oui, qu'elle est la valeur du budget qui vous est allouée?

_____ \$ (valeur approximative)

7. Dans votre emploi actuel, devez-vous voyager (i.e. partir plusieurs jours et nuits à la fois)? (0) (1)
 OUI NON (passer à la question 8)

b) Lors de ces voyages d'affaires, qui voit à l'entretien, le fonctionnement de votre domicile (y compris la garde de l'(des) enfant(s)? (veuillez élaborer s.v.p.)

8. Croyez-vous qu'il est important d'avoir plusieurs champs de compétence pour obtenir un emploi de cadre? (0) (1) (2)
 oui non pas plus que pour un autre emploi

9. Depuis que vous êtes à la fonction publique fédérale, avez-vous refusé des possibilités d'avancement? (0) (1)
 oui non (passer à question 10)

b) Si oui, précisez la (les) raison(s) de ce(s) refus? _____

10. La décision de postuler votre candidature pour une(des) promotion(s) étai(en)t le résultat de votre initiative, ou de l'incitation de vos supérieur(e)s, ou collègues?

(1) propre initiative (2) incitation de mon (mes) supérieur(e)s (3) incitation de mes collègues

11. Veuillez indiquer la langue utilisée au travail (cocher qu'une seule case par section).

écrite (1) généralement l'anglais (2) généralement le français (3) les deux indifféremments (4) autre(s) spécifier _____

parlée (1) généralement l'anglais (2) généralement le français (3) les deux indifféremments (4) autre(s) spécifier _____

lue (1) généralement l'anglais (2) généralement le français (3) les deux indifféremments (4) autre(s) spécifier _____

12. Au cours des deux dernières années, vous êtes-vous absenté(e) de votre travail pour les raisons suivantes: (indiquer le nombre d'heures et semaines et/ou de jours et/ou de mois selon la (les) raison(s) mentionnée(s))

RAISONS	NON	NOMBRE D' (DE) HEURES/SEMAINES JOURS MOIS	SANS RAPPORT
études	(1) <input type="checkbox"/>	___ h / ___ s ___	(8) <input type="checkbox"/>
enfant(s) malade(s) / hospitalisé(s).....	(1) <input type="checkbox"/>	___ h / ___ s ___	(8) <input type="checkbox"/>
grossesse/congé de paternité.....	(1) <input type="checkbox"/>	___ h / ___ s ___	(8) <input type="checkbox"/>
autres responsabilités familiales.....	(1) <input type="checkbox"/>	___ h / ___ s ___	(8) <input type="checkbox"/>
maladie (avec ou sans certificat).....	(1) <input type="checkbox"/>	___ h / ___ s ___	(8) <input type="checkbox"/>
renovation, décoration, etc.....	(1) <input type="checkbox"/>	___ h / ___ s ___	(8) <input type="checkbox"/>
services à des parents, ami(e)s.....	(1) <input type="checkbox"/>	___ h / ___ s ___	(8) <input type="checkbox"/>
responsabilités personnelles.....	(1) <input type="checkbox"/>	___ h / ___ s ___	(8) <input type="checkbox"/>

13. Quelle place votre profession tient-elle dans votre vie? (encerclez le chiffre qui correspond: 1 étant la plus importante place dans votre vie; 4 étant la moins importante place dans votre vie)

LA MOINS IMPORTANTE
PLACE DANS MA VIE

LA PLUS IMPORTANTE
PLACE DANS MA VIE

1

2

3

4

14. Depuis votre entrée à la fonction publique fédérale, avez-vous suivi un/des stages/cours de formation, y compris des cours en vue d'un diplôme universitaire (à l'exclusion des cours de langue)?

DURÉE	COURS					
	NON	UN COURS	DEUX COURS	TROIS COURS & PLUS	DIPLÔME UNIVER-SITAIRE	STAGE(S) ORGANI-SÉS
moins de 2 semaines	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input checked="" type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
de 2 à 4 semaines	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
un à 2 mois	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
de 3 à 4 mois	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
de 5 à 6 mois	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
plus de 6 mois	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
autre(s)	_____					

15. Seriez-vous intéressé(e) à suivre un ou plusieurs cours de formation supplémentaire afin d'obtenir de l'avancement dans votre carrière? (Encercler le chiffre correspondant)

PAS DU TOUT INTÉRESSÉ(E)	1	2	3	4	TRES INTÉRESSÉ(E)	5	6	INTÉRESSÉ(E) Je suis déjà mais pas un/des cours le temps de formation
-----------------------------	---	---	---	---	----------------------	---	---	---

b) Si intéressé(e) mais pas le temps, quelle(s) est (sont) la (les) raison(s) qui vous empêcherai(en)t de suivre un ou plusieurs cours de formation supplémentaire? _____

16. Avez-vous un plan/projet de carrière en tête?

(0) (1)

oui

non (passer à la question 17)

b) Percevez-vous des obstacles au progrès de votre carrière?

(0) (1)

oui

non (passer à la question 17)

c) Si oui, lesquels? _____

17. Quel(s) rôle(s) jou(en)t votre conjoint(e)/partenaire actuel(le) dans votre carrière?

	OUI	NON	SANS RAPPORT
.support financier.....	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
.support matériel (i.e. travaux domestiques, etc.,)	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
.soutien intellectuel/ conseiller(ère).....	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
.support affectif.....	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
.hôte(esse) accueillir les invité(e)s, etc.	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
.compagne(on) disponible (i.e. réceptions, voyages d'affaires.....)	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>

18. La carrière de votre conjoint(e)/partenaire influence-t-elle l'orientation de votre carrière (mutation, disponibilité, etc.)?

(0) OUI (1) NON (8) SANS RAPPORT

19. Actuellement, la carrière la plus importante dans votre vie de couple, est ...

(1) la vôtre.....

(2) celle de votre conjoint(e)/partenaire.....

(3) la vôtre actuellement, mais dans le passé c'était celle de votre conjoint(e)/partenaire..

(4) la sienne actuellement, mais dans le passé c'était la vôtre.....

(5) ma carrière et celle de mon (ma) conjoint(e) furent toujours importantes.....

(8) ne s'applique pas.....

20. Le fait d'être femme a-t-il facilité votre cheminement de carrière en général? (0) OUI (1) NON (3) PEUT-ÊTRE

.....

20. Le fait d'être homme a-t-il facilité votre cheminement de carrière en général? (0) OUI (1) NON (3) PEUT-ÊTRE

.....

SECTION II: ANTECEDENTS DE TRAVAIL

21. Quel âge aviez-vous lors de votre premier emploi à temps complet?

J'avais _____ ans.

22. A quel temps de votre vie, un premier plan/projet de carrière a-t-il pris forme?

- (0) enfance
- (1) pré-adolescence/adolescence.....
- (2) jeune adulte
- (3) lors de mes études post-secondaires ..
- (4) lors de mes emplois à temps partiel,
tout en poursuivant mes études....
- (5) après mes études post-secondaires....
- (6) après quelques années de travail à
temps complet.....
- (7) lorsque je me suis marié(e).....
- (8) lorsque j'ai eu mon premier enfant....
- (9) aucun plan de carrière (passer à la
question 25).....

() autre(s) _____

23. A ce temps de votre vie (voir énoncé de 22), perceviez-vous des obstacles à votre plan/projet de carrière? (i.e. langue seconde, mariage, grossesse, argent, scolarité, etc.)

- (0) OUI
- (1) NON (passer à la question 24)

b) Si oui, lesquels? _____

c) Quel(s) moyen(s) envisagiez-vous afin de résoudre cet (ces) obstacle(s)? _____

24. Ce premier plan/projet de carrière s'est-il modifié depuis lors?
(0) (1)

- OUI
- NON (passer à la question 25)

b) Si oui, quelle(s) étai(en)t la (les) raison(s) de ce (ces) changement(s) dans votre plan/projet de carrière? _____

25. En plus de vos efforts, quel fut l'appui de chacun des individus suivants, au cours de votre carrière en générale? (encercler le chiffre correspondant)

	<u>FAIBLEMENT</u> <u>APPUYE(E)</u>			<u>FORTEMENT</u> <u>APPUYE(E)</u>	SANS RAPPORT
• conjoint(e)/partenaire.....	1	2	3	4	8
• enfant(s).....	1	2	3	4	8
• mère.....	1	2	3	4	8
• père.....	1	2	3	4	8
• soeur(s).....	1	2	3	4	8
• frère(s).....	1	2	3	4	8
• parents du conjoint(e)/ partenaire.....	1	2	3	4	8
• autres parents.....	1	2	3	4	8
• amié(s).....	1	2	3	4	8
• ami(s).....	1	2	3	4	8
• mes professeur(e)s.....	1	2	3	4	8
• collègues d'études.....	1	2	3	4	8
• agent(e)s du personnel.....	1	2	3	4	8
• conseiller(ère)s en orientation professionnelle..	1	2	3	4	8
• anciens collègues féminines de travail.....	1	2	3	4	8
• anciens collègues masculins de travail.....	1	2	3	4	8
• ancien(ne)s supérieur(e)s de travail.....	1	2	3	4	8
• collègues féminines: emploi actuel.....	1	2	3	4	8
• collègues masculins: emploi actuel.....	1	2	3	4	8
• supérieur(e)s actuel(le)s.....	1	2	3	4	8

26. Décrivez vos divers emplois à temps complet, incluant vos différents postes à l'intérieur d'une même compagnie/entreprise/ministère. (À cette fin, vous pouvez remettre la(les) pages de vos divers emplois/postes qui figurent dans votre curriculum vitae.)

TITRE DU POSTE	CONTENU (tâches du poste)	NOM DE L'ENTREPRISE, D'ACTIVITÉS COMPAGNIE/ MINISTÈRE	SECTEUR D'ACTIVITÉS (gestion, personnel)	DURÉE DU POSTE	LIEU DU POSTE
----------------------	------------------------------------	---	---	----------------------	---------------------

1er emploi: _____

2ième emploi: _____

3ième emploi: _____

4ième emploi: _____

5ième emploi: _____

6ième emploi: _____

7ième emploi: _____

8ième emploi: _____

9ième emploi: _____

10ième emploi: _____

Si plus de 10 emplois/postes, veuillez en plus, indiquer votre dernier emploi/poste.

poste/emploi
actuel: _____

27. Depuis le début de votre carrière, c'est-à-dire depuis votre premier emploi à temps complet, avez-vous quitté le marché du travail pendant plus d'un mois?

(0)

OUI

(1)

NON (passer à la question 28)

b) Si oui, quelle était la raison principale et la durée de ces retraits de plus d'un mois du marché du travail? (inscrire le nombre de mois et/ou d'années)

RAISONS	1ER RETRAIT		2IÈME RETRAIT		3IÈME RETRAIT		4IÈME RETRAIT	
	mois	ans	mois	années	mois	années	mois	années
.maladie.....								
.études.....								
.responsabilités familiales...								
.grossesse/congé de paternité...								
.conjoint(e)/partenaire a changé d'emploi.								
.décès d'un parent.....								
.autre(s) (spécifier)....								

28. Y a-t-il eu, ou y a-t-il présentement dans votre ministère/département une ou plusieurs personnes (mentors) qui s'intéresse particulièrement à votre carrière? (cocher toutes les cases appropriées)

DANS LE PASSÉ

ACTUELLEMENT

- (1) non.....
- (2) une femme.....
- (3) un homme.....
- (4) plusieurs femmes.....
- (5) plusieurs hommes.....

- (1) non.....
- (2) une femme.....
- (3) un homme.....
- (4) plusieurs femmes.....
- (5) plusieurs hommes.....

29. Le fait d'être francophone a-t-il facilité votre cheminement d'emplois? (0) OUI (1) NON

30. Au cours de votre carrière, y a-t-il eu un (des) événement(s) (opportunités, occasions, etc.) à court et/ou long terme, qui a (ont) contribué à faciliter votre cheminement dans votre vie professionnelle (i.e. action positive, bilinguisme, changement(s) de politique(s) à l'intérieur du ministère, ré-organisation de l'entreprise/ministère, mentors, mariage, divorce, etc.)? Veillez élaborer.

SECTION III: TRAVAUX DOMESTIQUES

31. Avez-vous une aide domestique (excluant toutes personnes qui s'occupent principalement de votre (vos) enfant(s)?)

(0)
OUI

(1)
NON (passer à la question 32)

b) Si oui, cette aide domestique travaille pour vous ...

- (1) une journée par quinze jours... (6) trois jours et plus.....
 (2) quelques heures par semaines... (7) aide domestique réside chez moi.....
 (3) quelques heures par jour..... () autre(s) _____
 (4) une journée par semaine..... spécifier
 (5) deux jours par semaine.....

32. Qui s'occupe dans la majorité des cas, des tâches suivantes:

TÂCHES	MOI- MÊME	MOI & CONJOINT(E) CONJ.	ENFANT(S)	TOUTE LA FAMILLE	AUTRE(S)	SANS RAPPORT		
préparation des repas..	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
achat des meubles et accessoires..	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
ménage/ nettoyage..	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
ordure.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
décoration..	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
rénovation..	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
lavage/ repassage..	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
faire les emplettes..	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
couture....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
payer les factures...	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
planifier les vacances	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
établir le budget.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
entretien de l'auto...	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
entretien du jardin & extérieur..	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
réparation & entretien d'équipements	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>

33. Par semaine, combien de temps (en moyenne) passez-vous à faire les travaux domestiques?

- (1) moins de 2 heures (4) de 8 à 10 heures
 (2) de 2 à 4 heures (5) de 11 à 13 heures
 (3) de 5 à 7 heures (6) 14 heures et plus

SECTION IV: LOISIRS

34. Estimez-vous avoir suffisamment de temps libre pour vos loisirs?

- (0) OUI (1) NON

35. Avez-vous un ou plusieurs passe-temps (hobby)? (cocher la (les) case(s) appropriée(s))

- | | | |
|---|---|--|
| (1) aucun..... <input type="checkbox"/> | (7) couture.. <input type="checkbox"/> | (13) télévision/
vidéo.. <input type="checkbox"/> |
| (2) collections
(arts, timbres,
argents..... <input type="checkbox"/> | (8) jardiner. <input type="checkbox"/> | (14) marcher.... <input type="checkbox"/> |
| (3) cuisiner..... <input type="checkbox"/> | (9) lecture.. <input type="checkbox"/> | (15) bicyclette. <input type="checkbox"/> |
| (4) musique..... <input type="checkbox"/> | (10) yoga..... <input type="checkbox"/> | () autre(s)
_____ |
| (5) photographie... <input type="checkbox"/> | (11) danser... <input type="checkbox"/> | _____ |
| (6) bricolage..... <input type="checkbox"/> | (12) cinéma... <input type="checkbox"/> | _____ |

36. Pratiquez-vous un/des sport(s) en particulier?

- (0) OUI (1) NON (passer à la question 37)

b) La (les) personne(s) avec qui vous pratiquez ce (ces) sport(s), est (sont) ... (cocher toutes les réponses pertinentes)

- | | |
|--|---|
| (0) conjoint(e)/partenaire. <input type="checkbox"/> | (5) collègues de travail,
surtout les femmes... <input type="checkbox"/> |
| (1) mes ami(e)s..... <input type="checkbox"/> | (6) collègues de travail,
surtout les hommes... <input type="checkbox"/> |
| (2) un (des) enfant(s)..... <input type="checkbox"/> | (7) personne, je le (les)
fais seul <input type="checkbox"/> |
| (3) un (des) parent(s)..... <input type="checkbox"/> | () autre(s) _____
spécifier |
| (4) membre d'un club..... <input type="checkbox"/> | |

37. Combien d'heures par semaine (en moyenne) accordez-vous à vos loisirs, y compris vos sports, vos passe-temps, et vos sorties avec vos ami(e)s.

_____ heures (approximativement)

38. Appartenez-vous présentement ou avez-vous déjà appartenu(e) à une/des association(s) professionnelle(s)/d'affaire(s), culturelle(s) ou sociale(s), loisir(s)/sportive(s), bénévole(s), etc.? Veuillez indiquer le(s) nom(s) d'(des) association(s) auquel(le) vous appartenez et/ou avez appartenu(e) depuis les dix dernières années.

PRÉSENTEMENT			DANS LE PASSÉ		
nom de l'association	titre/poste détenu	durée de la fonction	nom de l'association	titre/poste détenu	durée de la fonction
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					

SECTION V: PROFIL SOCIOLOGIQUE

39. A quel groupe d'âge appartenez-vous?

- (1) 24 ans ou moins (5) 40 ans - 44 ans
 (2) 25 ans - 29 ans (6) 45 ans - 49 ans
 (3) 30 ans - 34 ans (7) 50 ans - 54 ans
 (4) 35 ans - 39 ans (8) 55 ans - 59 ans
 () 60 ans ou plus

40. Indiquer votre sexe. (1) féminin (2) masculin

41. A quel groupe ethnique appartenez-vous?

(1) anglais (2) français () _____
 autre spécifier

42. Dans quel pays êtes-vous né? (spécifier la province/l'état et si possible la (le) ville/village)

_____ PAYS

_____ PROVINCE/ÉTAT

_____ VILLE/VILLAGE

43. Indiquer le nombre de frère(s) et/ou de soeur(s) que vous avez.

	PLUS ÂGÉ(E) QUE VOUS	PLUS JEUNE QUE VOUS	JUMEAU/JUELLE
frère(s)			
soeur(s)			

44. Où avez-vous passé les dix premières années de votre vie? (Si vous êtes incertain(e) de la grandeur de la ville, indiquer le nom de la communauté/ville/comtés, etc.)

- (1) à la campagne/dans un village.....
- (2) dans une petite ville de 5 000 à 20 000 habitants.....
- (3) dans une ville de 20 000 à 100 000 habitants.....
- (4) dans une grande ville de 100.000 à 500.000 habitants.....
- (5) dans une métropole...
- () autre(s) _____
spécifier

45. Indiquer votre statut civil, de droit ou de fait.

- (1) célibataire....
- (2) marié(e).....
- (3) remarié(e).....
- (4) séparé(e).....
- (5) divorcé(e).....
- (6) veuf/veuve.....

46. Quelle est l'occupation de votre conjoint(e)/partenaire (SOYEZ LE PLUS SPÉCIFIQUE POSSIBLE. UTILISEZ PLUSIEURS MOTS POUR INDICER SON OCCUPATION: i.e. DIRECTEUR/DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS EN LANGUE FRANÇAISE POUR NORTHERN TELECOM). SI VOUS ÊTES SÉPARÉ(E), DIVORCÉ(E), OU ENCORE SI VOTRE PARTENAIRE EST RETRAITÉ, CHÔMEUR OU DÉCÉDÉ, INDIQUEZ QUEL FUT SA PRINCIPALE ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE?

OCCUPATION

TYPE D'ENTREPRISE

47. Quelle est l'occupation de votre père? (SOYEZ LE PLUS SPÉCIFIQUE POSSIBLE. UTILISEZ PLUSIEURS MOTS POUR INDICER SON OCCUPATION: i.e. DIRECTEUR DES COMMUNICATIONS EN LANGUE FRANÇAISE POUR NORTHERN TELECOM). SI VOTRE PÈRE EST RETRAITÉ, DÉCÉDÉ OU EN CHÔMAGE INDIQUEZ QUEL FUT SA PRINCIPALE ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE?

OCCUPATION

TYPE D'ENTREPRISE

48. Votre mère a-t-elle exercé une activité salariée?

- (1) non (passer à la question 50)
- (2) oui, jusqu'à son mariage, sans avoir repris par la suite
- (3) oui, jusqu'à son mariage et a repris une activité salariée par la suite à temps partiel
- (4) oui, jusqu'à son mariage et a continué son activité par la suite à temps complet
- (5) oui, jusqu'à la naissance du premier enfant, sans avoir repris par la suite
- (6) oui, autre(s), veuillez élaborer _____

49. Quelle est l'occupation de votre mère? (SOYEZ LE PLUS SPECIFIQUE POSSIBLE. UTILISEZ PLUSIEURS MOTS POUR INDIQUER SON OCCUPATION: i.e. DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS EN LANGUE FRANÇAISE POUR NORTHERN TELECOM). SI VOTRE MÈRE EST RETRAITÉE, EN CHÔMAGE OU DÉCÉDÉE, INDIQUEZ QUELLE FUT SA PRINCIPALE ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE?

OCCUPATION

TYPE D'ENTREPRISE

50. Votre mère vous a-t-elle encouragé à faire carrière?

- (0) OUI
- (1) NON

51. Veuillez indiquer le niveau de scolarité le plus élevé, obtenu par (1) vous-mêmes, (2) votre conjoint(e)/partenaire, (3) votre mère et (4) votre père?

NIVEAUX DE SCOLARITÉ	VOUS-MÊME	CONJOINT(e) PARTENAIRE ACTUEL	MÈRE	PÈRE
. cours primaire complété ou non et cours secondaires en partie...	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. cours du secondaire complété...	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. cours collégial technique/formation professionnelle non complété...	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. cours collégial technique/formation professionnelle complété.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. CEGEP général cours classique non complété.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. CEGEP général, cours classique, complété.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. 1er cycle universitaire non complété.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. 1er cycle universitaire complété.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. 2ième cycle universitaire non complété.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. 2ième cycle universitaire complété.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. 3ième cycle universitaire en partie et ou complété.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. inconnu.....	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

52. Avez-vous l'intention de poursuivre vos études?

- (0) OUI
- (1) NON (passer à la question 53)
- (2) incertain(e)

b) Si oui ou incertain(e), quelle serait la raison principale qui vous motiverait à poursuivre vos études? (ne cocher qu'une seule case)

- (1) meilleures chances d'avancement..
- (2) avoir plus de qualifications.....
- (3) obligation directe de mon emploi...
- (4) obligation indirecte de mon emploi.
- (5) forte recommandation de mes supérieur(e)s..
- (6) j'aime les études....
- (7) meilleur salaire.
- (8) pour changer d'emploi..
- () autre _____
spécifier

53. Indiquer la langue de vos études.

ÉTUDES PRIMAIRES:

- (1) - généralement l'anglais
- (2) généralement le français
- (3) les deux indifféremment
- () autre(s) _____
spécifier

ÉTUDES SECONDAIRES:

- (1) généralement l'anglais
- (2) généralement le français
- (3) les deux indifféremment
- () autre(s) _____
spécifier

ÉTUDES COLLÉGIALES:

- (1) généralement l'anglais
- (2) généralement le français
- (3) les deux indifféremment
- () autre(s) _____
spécifier

ÉTUDES UNIVERSITAIRES:

(la majorité de vos études universitaires)

- (1) généralement l'anglais
- (2) généralement le français
- (3) les deux indifféremment
- () autre(s) _____
spécifier

54. Durant vos études collégiales et/ou universitaires, avez-vous généralement eu un emploi rémunéré?

- durant les vacances scolaires:
 - (1) NON
 - (2) OUI à temps partiel
 - (3) OUI à temps complet
- durant l'année académique:
 - (1) NON
 - (2) OUI à temps partiel
 - (3) OUI à temps complet

54b). Qui a(ont) payé vos frais de scolarité post-secondaires? (cocher la(les) case(s) appropriée(s))

- | | |
|--|--|
| (1) moi-même..... <input type="checkbox"/> | (5) conjoint(e)/
partenaire... <input type="checkbox"/> |
| (2) bourse(s) d'excellence
bourse(s) de la
province, etc..... <input type="checkbox"/> | (6) autres parents
(i.e. tantes, oncles,
soeurs, etc..... <input type="checkbox"/> |
| (3) prêts d'étudiant(e)s/
financière... <input type="checkbox"/> | (7) compagnie,
entreprise, <input type="checkbox"/> |
| (4) père et/ou mère..... <input type="checkbox"/> | (8) autre(s) _____ <input type="checkbox"/> |

_____ spécifier

55. Avez-vous fait vos études élémentaires et secondaires dans une école privée et/ou publique?

- études élémentaires: (1) école privée (2) école publique (3) en partie privée/publique

56. Quel âge aviez-vous lors de votre premier mariage (de droit ou de fait) et lors du second?

- | | |
|---|---|
| (8) sans rapport..... <input type="checkbox"/> | (8) sans rapport..... <input type="checkbox"/> |
| (1) 19 ans ou moins..... <input type="checkbox"/> | (1) 19 ans ou moins... <input type="checkbox"/> |
| (2) 20 ans - 24 ans..... <input type="checkbox"/> | (2) 20 ans - 24 ans... <input type="checkbox"/> |
| (3) 25 ans - 29 ans..... <input type="checkbox"/> | (3) 25 ans - 29 ans... <input type="checkbox"/> |
| (4) 30 ans - 34 ans..... <input type="checkbox"/> | (4) 30 ans - 34 ans... <input type="checkbox"/> |
| (5) 35 ans - 39 ans..... <input type="checkbox"/> | (5) 35 ans - 39 ans... <input type="checkbox"/> |
| (6) 40 ans ou plus..... <input type="checkbox"/> | (6) 40 ans ou plus... <input type="checkbox"/> |

57. Avez-vous déjà eu un ou plusieurs enfants et/ou avez-vous un ou plusieurs enfants à charge vivant avec vous, que se soient l'(les) enfant(s) de votre partenaire ou autre?

(0)
OUI

(1)
NON (passer à la question 63)

b) Si oui, quel âge aviez-vous lors de la naissance de votre premier enfant?

J'avais _____ ans.

(8) SANS RAPPORT: l'(les) enfant(s) à charge est (sont) de mon (ma) conjoint(e), adopté(s), sous tutelle, etc.

.....
 POUR CEUX ET CELLES AYANT DEJA EU UN OU PLUSIEURS ENFANTS ET/OU AYANT
 UN OU PLUSIEURS ENFANTS A CHARGE VIVANT AVEC VOUS.

58. Précisez le nombre d'enfants selon les catégories d'âges? (ne cochez qu'une seule case par catégorie d'âges)

	AUCUN	UN ENFANT	DEUX ENFANTS	TROIS ENFANTS	QUATRE ENFANTS OU PLUS
. cinq ans ou moins....	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. six ans à dix ans....	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. onze ans à quinze ans	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. seize ans à vingt ans	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. plus de vingt ans....	(0) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

.....
 POUR CEUX ET CELLES AYANT UN OU PLUSIEURS ENFANTS AGES DE 15 ANS OU
 MOINS VIVANT AVEC VOUS. SI VOUS N'AVEZ PAS D'ENFANTS DANS CETTE
 CATEGORIE D'AGE, PASSEZ A LA QUESTION 64.

59. Qui généralement s'occupe de votre(vos) enfant(s) âgé(s) de 15 ans
 ou moins? (cochez la case appropriée selon les périodes de temps)

	TÔT LE MATIN	LORSQUE VOUS ÊTES AU TRAVAIL	APRÈS L'ÉCOLE (y compris la soirée)	SI VOUS N'ÊTES PAS DISPONIBLE (à part travail)
. moi-même.....	(0) <input type="checkbox"/>		(0) <input type="checkbox"/>	
. conjoint(e).....	(1) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>
. moi et conjoint(e) indifféremment....	(2) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
. un(e) gardien(ne) à la maison.....	(3) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
. un parent (mère, père, etc.).....	(4) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
. mon (mes) enfant(s) s'occupe(nt) par lui/eux-même(s)	(5) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
. le plus âgé s'occupe du (des) plus jeune(s)....	(6) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
. la (le) voisin....	(7) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
. garderie, programmes communautaires.	(8) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>	(8) <input type="checkbox"/>
. autre(s) spécifier:	<hr/>			

60. Si une urgence survient (i.e. votre enfant de 15 ans ou moins se blesse ou est malade à l'école ou à la garderie) qui sera téléphoné afin de voir au bien-être de l'enfant? (ne cochez qu'une seule case)

- (1) moi-même..... (5) la (le) gardien(ne)...
 (2) conjoint(e).....
 (3) l'un ou l'autre... () autre(s) _____
 (4) un parent (mère père, etc.) ... _____
spécifier

61. Qui s'occupe dans la majorité des cas, des tâches suivantes:

TÂCHES	SURTOUT MOI-MÊME	MOI & CONJ.	SURTOUT CONJ.	ENFANT(S)	MOI & ENFANTS	TOUTE LA FAMILLE	AUTRES
aider votre (vos) enfant(s) dans ses devoirs... (1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>		
rencontrer l'(les) enseignant(e)s de votre (vos) enfant(s)... (1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>		
rendez-vous médicales... (1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>		
acheter le linge... (1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>		
veiller/prendre soin de l'enfant lorsqu'il est malade... (1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>		
transport de l'enfant (i.e. sorties...) (1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>		

62. Combien de temps par semaine passez-vous avec votre (vos) enfants de 15 ans ou moins, que ce soit pour jouer, dialoguer, aider aux devoirs, habiller, nourrir, etc.?

- (1) deux heures ou moins.... (4) de 11 à 14 heures...
 (2) de 3 à 6 heures..... (5) de 15 à 18 heures...
 (3) de 7 à 10 heures..... (6) 19 heures ou plus...

63. Croyez-vous passer suffisamment de temps avec votre (vos) enfant(s) de 15 ans ou moins?

- (1) OUI (2) NON

64. Quel est le revenu de votre conjoint(e)/partenaire?

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| (0) 19 999.\$ ou moins | (5) 40 000.\$ - 44 999.\$ |
| (1) 20 000.\$ - 24 999.\$ | (6) 45 000.\$ - 49 999.\$ |
| (2) 25 000.\$ - 29 999.\$ | (7) 50 000.\$ - 54 999.\$ |
| (3) 30 000.\$ - 34 999.\$ | (8) 55 000.\$ ou plus |
| (4) 35 000.\$ - 39 999.\$ | (9) ne s'applique pas |

65. Quel est votre revenu actuel?

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| (1) 24 000.\$ ou moins | (5) 40 000.\$ - 44 999.\$ |
| (2) 25 000.\$ - 29 999.\$ | (6) 45 000.\$ - 49 999.\$ |
| (3) 30 000.\$ - 34 999.\$ | (7) 50 000.\$ - 54 999.\$ |
| (4) 35 000.\$ - 39 999.\$ | (8) 55 000.\$ ou plus |

MERCI POUR VOTRE COLLABORATION

COMMENTAIRES CONCERNANT LE QUESTIONNAIRE: _____

VEUILLEZ DÉTACHER

FORMULAIRE DE DEMANDE DES RESULTATS DE LA RECHERCHE:

A cette fin, veuillez indiquer votre nom et adresse sur ce feuillet et me le retourner indépendamment du questionnaire.

OUI, JE DÉSIRE RECEVOIR UN RÉSUMÉ DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE.

NOM: _____
ADRESSE: _____

VEUILLEZ DÉTACHER

N.B. Faites parvenir le formulaire de demande des résultats de la recherche à l'adresse suivante: Ghislaine G. Bourque
162, rue Ste Euphémie
Casselman, Ontario.
KOA 1M0

- ANNEXE B -

Le 5 septembre 1984

A qui de droit,

Ghisline Bourque prépare, sous ma direction, une thèse de maîtrise sur «Femmes cadres francophones: un essai d'analyse de la réalité sociale des cadres supérieurs et moyens dans la fonction publique». Dans cette thèse elle fera des comparaisons entre les réalités sociales vécues par les femmes et les hommes cadres, et autant par rapport à leur formation et activité professionnelle que par rapport à leur vie personnelle (loisirs, responsabilités à maison...).

Je peux vous confirmer le sérieux de son travail. Son projet de recherche a été approuvé par un comité du département de sociologie dont les membres ont signalé l'intérêt et l'importance de cette recherche. Elle comblera des lacunes dans nos connaissances à l'égard des cadres francophones dans la Fonction Publique, notamment des cadres à la fois femmes et francophones lesquelles ont été très peu étudiées à date.

Afin de mener à bien cette recherche, Mme Bourque a besoin d'identifier des individus qui rentrent dans sa population cible, afin de pouvoir les inviter à répondre au questionnaire ci-joint qui est son outil principal de recherche. Je vous saurais gré de lui aider à identifier ces cadres à qui elle aimerait s'adresser et de lui apporter tout autre aide possible dans cette recherche.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Bien à vous,

Ann B. Denis

Ann B. Denis, Ph.D.
Professeure agrégée

Pièce jointe

ABD/mc

Le 5 septembre 1984

A qui de droit,

Ghisline Bourque prépare, sous ma direction, une thèse de maîtrise sur «Femmes cadres francophones: un essai d'analyse de la réalité sociale des cadres supérieurs et moyens dans la fonction publique». Dans cette thèse elle fera des comparaisons entre les réalités sociales vécues par les femmes et les hommes cadres, et autant par rapport à leur formation et activité professionnelle que par rapport à leur vie personnelle (loisirs, responsabilités à maison...).

Je peux vous confirmer le sérieux de son travail. Son projet de recherche a été approuvé par un comité du département de sociologie dont les membres ont signalé l'intérêt et l'importance de cette recherche. Elle comblera des lacunes dans nos connaissances à l'égard des cadres francophones dans la Fonction Publique, notamment des cadres à la fois femmes et francophones lesquelles ont été très peu étudiées à date.

Afin de mener à bien cette recherche, Mme Bourque invite un échantillon de cadres moyens et supérieurs à répondre au questionnaire ci-joint, qui est son outil principal de recherche. Comme elle vous confirmera elle-même toutes les réponses seront confidentielles et l'analyse statistique qu'elle fera assurera l'anonymat.

Je vous saurais gré de lui aider en répondant à son questionnaire.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Bien à vous,

Ann B. Denis

Ann B. Denis, Ph.D.
Professeure agrégée

Pièce jointe

ABD/mc

- ANNEXE C -

Le 2 novembre 1984

Cher répondant/chère répondante,

Cette lettre a pour but de solliciter votre collaboration à une étude sur les femmes et les hommes cadres francophones des niveaux SM-1 et SM-2, travaillant au sein de la Fonction publique fédérale.

L'objet de ma recherche est de tracer un portrait général de la vie familiale, sociale et professionnelle des femmes et des hommes cadres francophones. A cette fin, l'outil principal de ma recherche est un questionnaire. Le temps requis pour compléter le questionnaire varie, entre ½ d'heure et une heure et demie (1½).

Je vous demande de bien vouloir lire attentivement les explications données dans le questionnaire. Veuillez répondre à toutes les questions en remplissant les espaces laissés à cette fin, ou en cochant (✓) la/les case(s) appropriée(s), ou encore en encerclant le chiffre qui correspond à votre choix. N'hésitez pas à élaborer sur les questions à développement.

Je vous assure l'anonymat dans vos réponses au questionnaire. Aucune identification de votre part n'est requise.

Espérant que vous puissiez consacrer un peu de votre temps, afin de m'aider à réaliser cette recherche pour fin de thèse de maîtrise. Vos réponses à mon questionnaire me seront d'une source très précieuses.

Merci sincèrement.



*Ghislaine G. Bourque
Etudiante: Université d'Ottawa
(rédaction de thèse: maîtrise)*

N.B. Si vous désirez des informations supplémentaires, n'hésitez pas à me téléphoner au numéro suivant: (613) 764-3212. J'accepte les appels internationaux. Prière de retourner le questionnaire dans l'enveloppe affranchie ci-joint, le plus tôt possible.

- A N N E X E D -

Office of the Executive Director
Personnel ServicesBureau du Directeur exécutif
Services du Personnel**Memorandum****Note de service**TO
POUR:DATE: **OCT 29 1984**FROM
ORIGINE:

Services du Personnel

SUBJECT
OBJET:**Projet de recherche à l'appui d'une thèse de maîtrise -
Madame Ghislaine Bourque**

Madame Ghislaine Bourque, étudiante à l'université d'Ottawa, s'est vue approuver par le département de sociologie de cette université un projet de recherche à l'appui d'une thèse de maîtrise sur les "Femmes cadres francophones: un essai d'analyse de la réalité sociale des cadres supérieurs et moyens dans la fonction publique". Pour réaliser ce projet, elle invite un échantillon d'employés cadres francophones d'EIC ainsi que de certains autres ministères fédéraux à compléter le questionnaire ci-joint.

En réponse à la demande de Mme Bourque, j'ai accepté de coordonner la diffusion de ce questionnaire à un échantillon similaire d'hommes et de femmes francophones occupants des postes dans les catégories de gestion moyenne et supérieure au sein d'EIC. Ainsi, votre nom a été choisi au hasard à partir d'une liste obtenue du système de gestion des données du personnel. Vous êtes libre de compléter ou pas la documentation ci-jointe. Si vous acceptez, l'anonymat sera assuré, aucune identification n'étant requise sur le questionnaire.

Il s'agit d'un exercice exigeant environ trois quart d'heure (3/4 heure) à une heure et demie (1h30) de votre temps. Le questionnaire complété devra être retourné à Mme Bourque dans l'enveloppe affranchie à cette fin d'ici le 21 novembre 1984. Advenant la nécessité, un seul rappel général sera diffusé à tous ceux et toutes celles faisant partie de l'échantillon et ce, le 26 novembre suivant.

.../2

Votre participation à ce projet servira à deux fins; pour aider Mme Bourque à obtenir sa maîtrise et pour combler les lacunes dans les connaissances du département de sociologie de l'université d'Ottawa à l'égard des cadres francophones dans la Fonction publique. Votre collaboration sera donc grandement appréciée.



TO
A

FROM
DE

Développement des ressources humaines

SECURITY - CLASSIFICATION - DE SÉCURITÉ
OUR FILE / NOTRE RÉFÉRENCE
YOUR FILE / VOTRE RÉFÉRENCE
DATE 84-12-07

SUBJECT
OBJET Étude sociologique de la gestion

Veillez trouver ci-joint un questionnaire accompagné de deux lettres qui en expliquent le but.

Madame Bourque s'est d'abord adressée à la Commission de la Fonction publique où on lui a suggéré certains ministères possédant un nombre suffisant de femmes cadres pour pouvoir constituer un échantillon équilibré d'hommes et de femmes exerçant des fonctions de gestion.

Mes responsabilités au niveau de l'Action positive me permettent d'apprécier la nécessité d'études répétées portant sur des sujets semblables à celui dont traite madame Bourque pour évaluer et comprendre les effets de l'égalité d'accès pour les femmes sur leur vie, celle des hommes, des familles et des organisations.

Voilà pourquoi j'ai accepté de l'aider en distribuant son matériel et en vous demandant votre collaboration.

Comme l'auteur de l'étude le mentionne dans sa lettre, vous êtes invités à remplir le questionnaire de façon tout à fait anonyme.

Votre collaboration sera grandement appréciée.

P.J.

- ANNEXE E -

le 20 novembre 1984

CHER REpondant/CHERE REpondante,

Il y a quelques semaines, vous avez reçu un questionnaire portant sur les cadres francophones. Joint au questionnaire, une lettre d'informations de ma recherche et une lettre d'attestation de l'Université d'Ottawa étaient incluses. Ce questionnaire vous a été distribué par l'entremise du Bureau du Directeur exécutif (Services du Personnel) qui a bien voulu collaborer à ma recherche pour fin de thèse de maîtrise, tout en assurant le caractère anonyme de vos réponses.

Ainsi, cette lettre se veut un rappel pour vous demander de me retourner le questionnaire complété, le plus tôt possible.

Si vous êtes parmi les répondant(e)s qui ont déjà retourné le questionnaire, je vous remercie sincèrement de votre collaboration et vous demande d'ignorer cette lettre.

Par contre, si vous n'avez pas encore répondu au questionnaire*, permettez-moi de vous souligner le sérieux de ma recherche et l'importance de votre contribution. Puis-je seulement vous rappeler qu'il y a fort peu de francophones, femmes et hommes cadres au sein de la Fonction publique fédérale. Votre contribution en répondant à mon questionnaire, non seulement me permettra de réaliser ma thèse de maîtrise mais aussi, d'ajouter aux lacunes existantes face aux francophones, femmes et hommes cadres.

Je vous remercie de consacrer votre temps pour m'aider dans ma recherche. Si vous désirez des informations supplémentaires, n'hésitez pas à me téléphoner au numéro suivant: (613) 764-3212.

Veillez agréer Madame/Monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Ghislaine G. Bourque

Ghislaine G. Bourque
Étudiante: Université d'Ottawa
(rédaction de thèse: maîtrise)


162, rue Ste-Euphémie
Casselman, Ontario K0A 1M0

* Si vous avez égaré le questionnaire, n'hésitez pas à me téléphoner (613) 764-3212, ou à communiquer _____

- ANNEXE F -

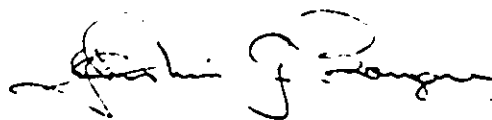
4 décembre, 1984

A QUI DE DROIT.

 Permettez-moi de prendre quelques instants pour vous remercier d'avoir accepté de collaborer à mon étude sur les femmes et les hommes cadres francophones travaillant au sein de votre ministère.

Je vous remercie sincèrement pour votre contribution et vous prie de croire en l'expression de mes sentiments les meilleurs.

ggb/



Ghislaine G. Bourque

Étudiante: Université d'Ottawa

- BIBLIOGRAPHIE -

BIBLIOGRAPHIE

- Acker, J. et Van Houten, D. R.
1974 "Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations", Administrative Science Quarterly, 19,2: 152-163.
- Adams, E. F.
1978 "A Multivariate Study of Subordinate Perceptions of and Attitudes toward Minority and Majority Managers", Journal of Applied Psychology, 63, 3: 277-288.
- Albrecht, S.
1978 "Informal Patterns of Professional Women", in Bette Ann Stead (ed.), Women in Management, N. J.: Prentice-Hall, 209-215.
- Almquist, E. M.
1977 "Women in the Labour Force", Signs: Journal of Women in Culture and Society, 2, 4.: 843-855.
- Almquist, E. M. et Angrist, S. S.
1971 "Role Model Influences on College Women's Career Aspirations", Merrill-Palmer Quarterly, 17.
- Alpert, D. E.
1978 "The Struggle for Status: accepting the aggressive female executive" in Bette Stead (ed.), Women in Management, N. J.: Prentice-Hall: 106-112.
- Anderson, J. Y.
1974 "Psychological determinants" in Women and Success: The Anatomy of Achievement, N. Y.
- Archibald, K.
1969 Les deux sexes dans la Fonction Publique, Ottawa: Imprimeur de la Reine.
- Armstrong, P. et Armstrong, H.
1978 The Double Ghetto, Toronto: McClelland & Stewart.
- Aubert, N.
1982 Le Pouvoir Usurpé?, Paris: Robert Laffont.

- Auster, C. J. et Auster, D.
1981 "Factors Influencing Women's Choice of Non-traditional Careers: The Role of Family, Peer and Counselors", Vocational Guidance Quarterly, 29.
- Baker, M.
1985 "What Will Tomorrow Bring? ..." A Study of the Aspirations of Adolescent Women, Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women.
- Basil, D. C.
1972 Women in Management, New York: Dunellen.
- Beattie, C.
1975 Minority Men in a Majority Setting, Toronto: McClelland & Stewart.
- Beattie, C., Deay, J. et Longstaff, S.
1972 Bureaucratic Careers: Anglophones and Francophones in the Canadian Public Service, Ottawa: Queen's Printer.
- Bennett, M. C.
1984 Women in Management: A Selected Bibliography, Illinois: Public Administration Series.
- Bennett, J. E. et Loewe, P. M.
1975 Women in Business: A Shocking Waste of Human Resources, Toronto: Maclean-Hunter.
- Blishen, B. et Carroll, W.
1978 "Sex Differences in a Socioeconomic Index for Occupations in Canada", Canadian Review of Sociology and Anthropology, 15.3: 351-371.
- Blishen, B. et McRoberts, H.
1976 "A Revised Socioeconomic Index for Occupations in Canada", Canadian Review of Sociology and Anthropology, 13: 71-79.
- Boileau, J.
1972 "The Female Manager-Contradiction", Optimum, 3.1: 36-44.

- Bradford, D. L., Sargent, A. G. et Sprague, M. S.
1975 "The Executive Man and Woman: The Issue of Sexuality" in F. Gordon and M. Stober (ed.). Bringing Women into Management. New York: McGraw-Hill, 39-58.
- Breton, R.
1979 "Ethnic Stratification Viewed from Three Theoretical Perspectives", in J. E. Curtis & W. Scott, (ed). Social Stratification. Toronto: Prentice-Hall, 271-294.
- Burrow, M. G.
1976 Women: A Worldwide View of Their Management Development Needs. New York: Amacon.
- Burrow, M. G.
1976 Developing Women Managers: What Needs to Be Done. N.Y.: Amacon.
- Buzenberg, M. E.
1977 "Women's Career-Feminity-Mariage" in F. Gordon & M. Stober (ed.). Bringing Women into Management. New York: McGraw-Hill, 251-261.
- Canadian Research Institute for the Advancement of Women
1978 Women and Work: An Inventory of Research. Ottawa: CRIAW.
- Cecil, E. A., Paul, R. J. et Olins, R. A.
1973 "Perceived Importance of Selected Variables Uses to Evaluate Male and Female Job Applicants", Personnel Psychology, 26: 394-404.
- Cheda, S.
1974 "Women and Management: A Selective Bibliography 1970-73", Canadian Library Journal, XXXI, 1: 18-27.
- Commission Royale d'Enquête sur la Situation de la Femme
1969 Rapport de la Commission Royale d'enquête sur la situation de la femme. Ottawa: Imprimeur de la Reine. (Commission Bird)

Conseil du Trésor
1983

Etablissement d'objectifs numériques concernant les femmes de la catégorie de la gestion, Ottawa: Imprimeur de la Reine

Collins, R.
1979

The Credential Society, New York: Academic Press.

Croker, O. L.
1979

An Endangered Species: Women in Management in the 1980's. Windsor: Faculty of Business Administration.

Cussler, M.
1958

The Woman Executive, New York: Harcourt Brace.

De Séve, M. et Langlois, S.
1978

Les hommes et les femmes dans la fonction publique du Québec: une étude de cas, Québec: Ministère de la Fonction Publique.

Del Vento Bielby, D.
1978

"Career Involvement of College Educated Women: Baseline Evidence from 1960's", Sociology of Education, Jan. :7-28.

Delphy, C.
1978

"Travail ménager ou travail domestique" dans A. Michel (ed.), Les femmes dans la société marchande, Paris: Presses Universitaires de France, 39-54.

Denis, A.
1986

"Adaptation to Multiple Subordination? Women in the Vertical Mosaic", Canadian Ethnic Studies, Ottawa, XVIII, 3.

Deveraux, M. S. et Richnitzer, E.
1980

Etudes supérieures: Atout Professionnel? Ottawa: Travail Canada (Main d'œuvre féminine).

Diem, E.
1980

"Factors Affecting Successful Incorporation of Females into an Organization", Resources for Feminist Research (RFR), Vol. 3: 27-28.

- Dipboye, H. L.
1978 "Women as Managers - Stereotypes and Realities" in Bette Ann Stead (ed.). Women in Management. New York: Prentice-Hall. 2-10.
- Dominion Bureau of Statistics
1971 Canada Classification and Dictionary of Occupations. Ottawa: Information Canada.
- Drake, R.
1973 "Can You Identify Your 'Type Two' Women?", The Canadian Personnel, 20, 1: 39-42.
- Durkin, J. J.
1978 "The Potential of Women" in Bette Ann Stead (ed.). Women in Management. N. J.: Prentice-hall. 42-46.
- Eichler, M.
1983 Families in Canada Today. Toronto: Gage..
- Epstein, C. F.
1970 "Encountering the male establishment: Sex-status limits on women's career in the professions". American Journal of Sociology, 75: 965-982.
- Epstein, C. F.
1971 Woman's Place: Options and Limits in Professional Careers. Los Angeles: University of California Press.
- Epstein, C. F.
1975 "Institutional Barriers: What Keeps Women out of the Executive Suite?" in F. Gordon & M. Stober (ed.). Bringing Women into Management. New York: McGraw-Hill. 7-21.
- Ezell, H. F., Odewahn, C. A. & Sherman, J. D.
1982 "Women Entering Management Differences in Perception of Factors Influencing Integration" in Group Organization Studies, International Journal, 7, 2: 243-253.
- Featherman, D. L. et Hauser, R. M.
1976 "Sexual Inequalities and Socio-economic Achievement in the U. S. 1962-1973", American Sociological Review, 41.

- Felt, P. C. et Keyes, J. G.
1980 "Women and the Ideals of Professionalism", Resources for Feminist Research (RFR), 8:30-33.
- Fenn, M.
1978 "Female Dimension: Barriers to Effective Utilization of Women in the World of Work" in Bette Ann Stead (ed.), Women in Management, N. J.: Prentice-Hall, 25-33.
- Froggatt, M. et Hunter, L.
1980 Pricetag: Canadian Women and the Stress of Success, Montreal: Nelson Canada Ltd.
- Gordon, F. G. et Stober, M. H. (ed)
1975 Bringing Women into Management, New York: McGraw-Hill.
- Grambs, J. D. et Waetjen, W. B.
1975 Sex: Does it make a Difference? Duxbury Press, Mass..
- Guillaumin, C.
1978a "Pratique du pouvoir et idée de nature (1) l'appropriation des femmes", Questions Féministes, 11:5-30.
- Guillaumin, C.
1978b "Pratique du pouvoir et idée de nature (2) le discours de la nature", Questions Féministes, 111: 5-28.
- Haist, D.
1976 Women in Management: A Selected Bibliography, 1970-1975, Toronto: Ministry of Labour.
- Harel-Giasson, F.
1980a "La femme et le management: un défi", Administration Hospitalière et Sociale, 26, 2: 9-11.
- Harel-Giasson, F.
1980b "Les femmes dans l'entreprise ou le principe de Peter à l'inverse", Gestion, nov.: 6-7.
- Harel-Giasson, F.
1980c "Les femmes et l'accès aux postes d'influences dans l'entreprise", Documentation sur la Recherche Féministe, Montréal: 29-30.

Harel-Giasson, F.
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.

Hennig M. et Jardim, A.
1977

The Managerial Woman. New York: Anchor Press/Double day.

Hobart, C. et Harries, K. L.
1977

"Sex-Role Stereotyping Among Managers" in D. Jewell (ed.). Women and Management: An Expanding Role. Atlanta: School of Business Administration, Georgia State University. 197-216.

Institut Canadien de
1978

Recherches pour L'Avancement de la Femme
La femme et le travail, un inventaire de recherches. Ottawa: ICRAF.

Jewell, D. O. (ed)
1977

Women and Management: An Expanding Role. Atlanta: Pub. Services, Division, School of Business Administration, Georgia State University.

Judek, S.
1968

Les femmes dans l'administration fédérale: les emplois qu'elles occupent et l'utilisation de leurs compétences. Ottawa: Imprimeur de la Reine, Ministère du Travail.

Juteau-Lee, D. et Roberts, B.
1981

"Ethnicity and Femininity: (d') après nos expériences", Etudes Ethniques au Canada. XIII, 1: 1-23.

Kanter, R. M.
1977

Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.

Kreps, J.
1973

"The Sources of Inequality" in Corporate Lip: Womens' Challenge to Management. Baltimore: John Hopkins. 85-96.

- Lacroix, M.
1976
Motivation des femmes au travail dans des carrières féminines et masculines. Thèse de maîtrise. Montréal: Université de Montréal.
- Larwood, L. et Wood, M.
1977
Women in Management. Mass.: Heath.
- Laufer, J.
1979
"Sociologie du cadre féminin". Gestion, 4.4: 25-31.
- Laufer, J.
1982
La féminité neutralisée. Paris: Flammarion.
- Lévi, M.
1976
"Stimulating Recruitment of Female Managers". Relations Industrielles, 31, 1: 72-83.
- Levy, R.
1972
"The Woman who wasn't There". Dun's, 99: 63-64.
- Loring, R. et Wells, T.
1972
Breakthrough: Women in Management. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Lynch, E. M.
1973
The Executive Suite. New York: Amacon.
- McCord, B.
1971
"Identifying and Developing Women for Management Positions". Training and Development Journal. Nov. 2-5.
- Miner, J. B.
1977
"Motivational Potential for Upgrading among Minority and Female Managers". Journal of Applied Psychology, 62, 6: 691-697.
- Mintzberg, H.
1973
The Nature of Managerial Work. New York: Harper and Row.
- Nixon, M.
1975
Women Administrators and Women Teachers: A Comparative Study. Ph. D. Thesis. Edmonton: University of Alberta.

Office of Equal Opportunities for Women
1983

Review of Material from the Orientation Program for the Management Category for Sexist Language and/or Sexual Stereotypical Content. May, Ottawa: OEW.

O'Leary, V. E.
1974

"Some Attitudinal Barriers to Occupational Aspirations in Women", Psychology Bulletin, 81: 809-826.

Orth, C.D., et-Jacobs, F.
1971

"Women in Management: Pattern for Change", Harvard Business Review, July/August: 139-147.

Park, R.
1973

"Like their Fathers Instead" in Corporate Lib: Women's Challenge to Management, Baltimore: John Hopkins, 39-59.

Piché, L.
1979

La motivation au travail et l'orientation mariage-carrière de la femme selon son niveau hiérarchique. Thèse de doctorat. Montréal: Université de Montréal.

Porter, J.
1965

The Vertical Mosaic. Toronto: University of Toronto Press.

Porter, J., Porter, M. et Blishen, B. R.
1982

Stations and Callings. Making it Through The School System. Toronto: Methuen.

Reif, W. E., Newstrom, J. W. et Monczka, R. M.
1978

"Exploring some Myths about Women Managers" in Bette Ann Stead (ed.), Women in Management. N. J.: Prentice-Hall: 11-23.

Riger, S. et Galligan, P.
1980

"Women in Management: An Exploration of Competing Paradigms", American Psychology, 35, 100: 902-910.

- Hobie, E. A.
1973 "Challenge to Management", in Conference on Women's Challenge - to Management, Corporate Lib: Women's Challenge to Management, Baltimore. John Hopkins: 9-29.
- Roche, G. R.
1979 "Much Ado About Mentors", Harvard Business Review, 57, 1: 14-15, 20, 24-28.
- Rocheblave-Spencière,
1970 Les rôles masculins et féminins, Paris: Eds. Universitaires.
- Rosen, B. et Jerdee, T. H.
1974 "Sex Stereotyping in the Executive Suite", Harvard Business Review, 52: 45-58.
- Sales, A. et Bélanger, N.
1985 Décideurs et gestionnaires: Etude sur la direction et l'encadrement des secteurs privés et publics, Québec: Conseil de la langue française.
- Schein, V. E.
1975 "Relationships Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Among Female Managers", Journal of Applied Psychology, 60: 340-344.
- Schein, V. E.
1976 "Think Manager - Think Male" in D. O. Jewell (ed.), Women and Management: An Expanding Role, Atlanta: School of Business Administration, Georgia State University: 219-227.
- Shalala, D.
1982 "Women in Power: An Agenda for the '80's", Ms, May: 96-101.
- Sheriff, P. et Campbell, E. J.
1981 "La place des femmes: un dossier sur la sociologie des organisations", Sociologie et Sociétés, XIII, 2: 133-130.
- Simard, C.
1983 L'administration contre les femmes, Montréal: Boréal Express.

- Smith, H. L. et Grenier, M.
1982 "Sources of Organizational Power for Women: Overcoming Structural Obstacles", Sex Roles, 8.7: 733-746.
- Sociologie et Sociétés
1981, "Les femmes dans la sociologie" (numéro spécial). Sociologie et Sociétés, 13.2.
- Sokoloff, N. J.
1980 Between Money and Love: The Dialectics of Women's Home and Market Work. New York: Praeger.
- Solid, A. B.
1977 "The Women Executive: Invincible or Invisible" in D. O. Jewell (ed.), Women and Management: And Expanding Role. Georgia: School of Business Administration Georgia State University: 263-277.
- Standley, K. et Soule, B.
1974 "Women in male-dominated professions: Contrast in their personal and vocational histories", Journal of Vocational Behavior.
- Statistique Canada
1973 L'éducation au Canada: revue statistique pour la période 1960-61 à 1970-71, Ottawa: Industrie et Commerce.
- Statistique Canada
1982 L'éducation au Canada: revue statistique pour la période 1981-82. Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- Statistique Canada
1984 Coup d'oeil sur les revenus des Canadiens de 1951 à 1981. Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- Statistique Canada
1985 Portrait statistique des femmes au Canada. Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- Stead, B. A. (ed)
1978 Women in Management. N. J.: Prentice-Hall.

- Symons, G. L.
1981 "Her view from the Executive Suite: Canadian Women in Management", in K. Lundy & B. Warne (ed.), Work in the Canadian Context. Toronto: Butterworths. 337-353.
- Symons, G. L.
1982a "Career and Self-Concepts Managerial Women in French and English Canada", Paper presented at C.S.A.A., Ottawa.
- Symons, G. L.
1982b "La carrière: Un vécu au Féminin", Revue International de Gestion, 7,3: 16-21.
- Terborg, J. R.
1977 "Women in Management: A Research Review", Journal of Applied Psychology, 62, 6: 647-664
- Terborg, J. R. et Ilgen, D. R.
1975 "A Theoretical Approach to Sex Discrimination in Traditionally Masculine Occupations", Organizational Behavior and Human Performance, 13: 352-376.
- Terborg, J. R., Peters, L. H., Ilgen, D. R. et Smith, F.
1977 "Organizational and Personal Correlates of Attitudes toward Women as Managers", Academy of Management Journal, 20: 89-100.
- Travail Canada
1982 Les canadiennes et la législation relative au travail 1981. Ottawa: Bureau de la main-d'oeuvre féminine.
- Van der Merwe,
1978 "A Portrait of the Canadian Woman Manager", Business Quarterly, 43, 3: 45-52.
- Wallace, P. A.
1973 "Sex Discrimination: Some Societal Constraints on Upward Mobility for Women Executives" in Conference on Women's Challenge to Management, Corporate Lib: Women's Challenge to Management, Baltimore: John Hopkins: 69-84.

Williams, M.
1978

"Women and Success in Organizations"
in Bette Ann Stead (ed.). Women in
Management. N. J.: Prentice-Hall:
216-225.

Wood, M. M.
1978

"Women in Management: How is it Working
Out?" in Bette Ann Stead (ed.). Women
in Management. N. J.: Prentice-Hall:
149-157.

White, K. S. et Rowberry, S. H.
1977

"Work is a Family Affair" in D. O.
Jewell (ed.). Women and Management:
An Expanding Role. Atlanta: School of
Business Administration Georgia State
University: 145-166.

Zacharias, D. W.
1978

"Women and the Informal Organization"
in Bette Ann Stead (ed.). Women in
Management. N. J.: Prentice-Hall.
204-207.

Zuckerman, D.
1980

"Self-esteem, personal traits and
college women's life goals". Journal of
Vocational Behavior, Dec.