

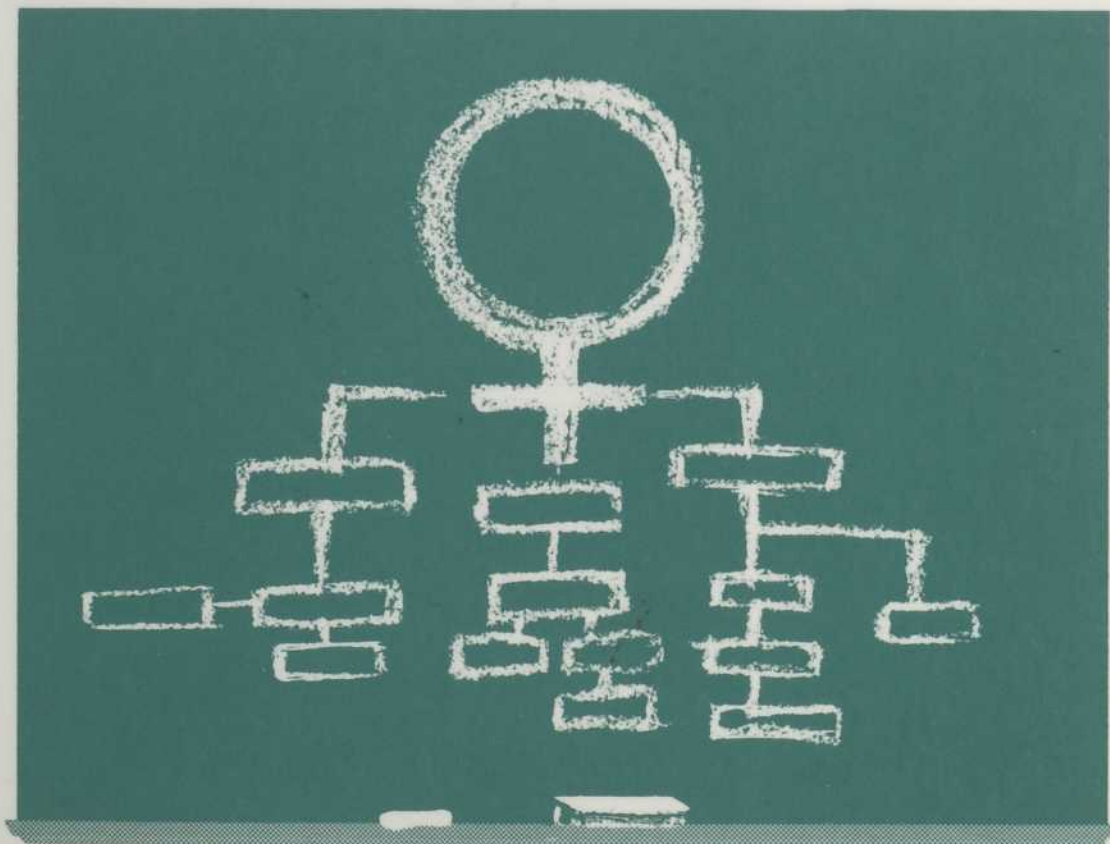
Association  
canadienne-française  
pour l'avancement  
des sciences  
1988

Les Cahiers scientifiques

305.4337  
F3299  
1988

# Femmes, Gestion, Éducation

sous la direction de  
Claudine Baudoux, Ph.D.



**Édition:**

L'Association canadienne-française  
pour l'avancement des sciences  
2730, chemin de la Côte-Ste-Catherine  
Montréal, Québec H3T 1B7

**Commandes téléphoniques:**

L'ACFAS  
(514) 342-1411  
Les cartes Master Card et Visa  
sont acceptées.  
Veuillez allouer 2 semaines  
pour la livraison

**Commandes postales:**

L'ACFAS  
(adresse ci-haut)

**Distribution en librairie:**

Diffusion Prologue  
2975, rue Sartelon  
Ville St-Laurent, Québec H4R 1E6  
Téléphone: (514) 332-5860  
Tél. sans frais: 1-800-361-5751

**Graphisme de couverture:**

Michel Lepage  
(514) 678-0010

© 1988 L'ACFAS  
Dépôt légal, 2<sup>e</sup>e trimestre 1988  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-89245-084-5

08802090



acfas

58

Association  
canadienne-française  
pour l'avancement  
des sciences  
1988

**Les Cahiers scientifiques**

# *F*emmes, Gestion, Éducation

sous la direction de  
Claudine Baudoux, Ph.D.



Bibliothèque Nationale du Québec

LB  
2831.626  
C3 F45  
1988

TABLE DES MATIERES.

	Pages
Table des matières.....	iii
Présentation.....	iv
"L'école rose": une approche sociologique.....	1
Francine Descarries, Université du Québec à Montréal	
Reproduction de la division sociale des sexes dans les postes de direction du primaire et du secondaire.....	13
Claudine Baudoux, Université du Québec à Chicoutimi	
A la recherche d'un cadre d'analyse pour une étude interdisciplinaire du rôle des femmes dans la gestion de l'éducation au Québec.....	61
Claire V. de la Durantaye, Université du Québec à Trois-Rivières	
Les femmes, les rapports de pouvoir et le patriarcat dans les organisations syndicales: le cas de la C.E.Q.....	83
Marielle Tremblay, Université du Québec à Chicoutimi	
De quelques notions de carrière chez les femmes gestionnaires.....	97
Caroline Andrew, Cécile Coderre, Ann Denis, Université d'Ottawa	
Distinction entre les cheminements de la carrière des cadres féminins et masculins dans la fonction publique québécoise vue sous l'angle de la mobilité professionnelle.....	119
Nathalie Ebnoether, Université Laval	
Insertion professionnelle des femmes et dynamique familiale.....	131
Bernadette Bawin-Legros, Université de Liège	
Construction du masculin et du féminin: une approche au travers des phénomènes de mortalité différentielle.....	149
Alain Chenu, Université d'Aix-Marseille	

TABLE OF CONTENTS

112

113

114

115

116

117

118

119

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

137

138

139

140

141

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151

152

153

154

155

156

157

158

159

160

161

162

163

164

165

166

167

168

169

170

171

172

173

174

175

176

177

178

179

180

181

182

183

184

185

186

187

188

189

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

201

202

203

204

205

206

207

208

209

210

211

212

213

214

215

216

217

218

219

220

221

222

223

224

225

226

227

228

229

230

231

232

233

234

235

236

237

238

239

240

241

242

243

244

245

246

247

248

249

250

251

252

253

254

255

256

257

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

269

270

271

272

273

274

275

276

277

278

279

280

281

282

283

284

285

286

287

288

289

290

291

292

293

294

295

296

297

298

299

300

301

302

303

304

305

306

307

308

309

310

311

312

313

314

315

316

317

318

319

320

321

322

323

324

325

326

327

328

329

330

331

332

333

334

335

336

337

338

339

340

341

342

343

344

345

346

347

348

349

350

351

352

353

354

355

356

357

358

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

370

371

372

373

374

375

376

377

378

379

380

381

382

383

384

385

386

387

388

389

390

391

392

393

394

395

396

397

398

399

400

401

402

403

404

405

406

407

408

409

410

411

412

413

414

415

416

417

418

419

420

421

422

423

424

425

426

427

428

429

430

431

432

433

434

435

436

437

438

439

440

441

442

443

444

445

446

447

448

449

450

451

452

453

454

455

456

457

458

459

460

461

462

463

464

465

466

467

468

469

470

471

472

473

474

475

476

477

478

479

480

481

482

483

484

485

486

487

488

489

490

491

492

493

494

495

496

497

498

499

500

257/112

C 3 F 3

1928

11

## PRÉSENTATION

A l'heure de la mise sur pied -volontaire- des programmes d'accès à l'égalité à tous les niveaux du système d'éducation du Québec, s'impose la nécessité de faire le point sur diverses réflexions ou stratégies féministes concernant la place restreinte, et qui se rétrécit au fil des ans, qu'occupent les femmes dans la sphère du pouvoir, y compris en éducation, domaine traditionnellement féminin et considéré comme ghetto d'emploi. Il est toutefois nécessaire également, en tentant d'éviter l'écueil de la parcellisation du «donné» social, de relier cette question à des problématiques et à des méthodologies féministes plus globales.

Le découpage du "donné social" ayant comme conséquence l'élaboration de modèles qui ne remettent pas vraiment en cause l'ordre patriarcal, ainsi que l'occultation de la dynamique conflictuelle des rapports sociaux de sexe, Francine Descarries nous invite à poursuivre notre réflexion, tant du point de vue de la socialisation des agents du système scolaire que sur celui des effets structurels du système capitaliste patriarcal.

A la suite de son étude empirique qui semble confirmer l'existence d'une reproduction de la division sociale des sexes dans les postes de direction du primaire et du secondaire, Claudine Baudoux est amenée à se questionner sur la signification de certaines différences repérées dans les conditions d'exercice de la gestion de l'éducation entre les directeurs et directrices d'école, ainsi que dans leur comportement respectif. Les directrices seraient-elles astreintes au travail à une double fonction, dont l'une serait invisible, reliée à leur appartenance à la sphère privée?

Dans la même veine, Claire V. de la Durantaye propose un cadre d'analyse pour une étude interdisciplinaire du rôle des femmes dans la gestion de l'éducation au Québec. Après avoir rappelé la nécessité du respect des proportionnalités dans un cadre théorique, elle présente les hypothèses et postulats retenus provisoirement par l'équipe GRADE. Le cadre théorique ainsi retenu rejette les modèles qui ont cours sur les organisations qui considèrent les femmes comme actrices à part entières, et émet l'hypothèse que les femmes subissent un décalage important entre les tâches qu'on leur attribue et le rôle qu'elles sont censées jouer.

Marielle Tremblay, dans sa recherche sur la Centrale de l'Enseignement du Québec, examine, en tant que chercheure et militante, à quelle condition une organisation de type patriarcal peut être un moyen efficace pour mener des luttes féministes. Une analyse des pratiques patriarcales dans ce syndicat met en lumière que la CEQ devra, si elle veut répondre aux besoins des femmes, remettre en cause ces pratiques, dans une perspective de rapports plus égalitaires entre les sexes.

Dans des domaines autres que celui de l'éducation, des chercheuses ont essayé de cerner la notion de "carrière", et le cheminement qu'elle sous-tend. Caroline Andrew, Cécile Coderre, Ann Denis et Nicole Lemire ont tenté de dessiner le profil des femmes gestionnaires du Québec et de l'Ontario. Les entrevues ont permis de relever que les femmes donnent des significations très différentes à ce mot aux connotations parfois négatives. Il semble exister, aux yeux des femmes, plusieurs façons de faire carrière, ce qui excluerait la possibilité d'établir un modèle unique de carrière pour les femmes gestionnaires.

Qu'en est-il des cadres féminins dans la fonction publique québécoise? Nathalie Ebnoether, après avoir souligné les transformations qui ont eu cours dans la fonction publique québécoise au cours des vingt-cinq dernières années, y compris l'impact de la politique d'accès à l'égalité implantée au gouvernement du Québec en 1982, présente la méthodologie qu'elle utilisera pour vérifier les facteurs qui peuvent influencer la mobilité des cadres de la fonction publique.

Constatant qu'il est désormais impossible de séparer la sociologie du travail de celle de la famille, Bernadette Bawin-Legros relève que les transformations dans le mode de production actuel obligent les chercheur-e-s à s'interroger sur l'articulation entre la sphère privée et la sphère sociale. En particulier, il existe des temps sociaux différents, notamment selon le sexe. Une des recherches de Bernadette Bawin-Legros, entre autres, a mis en relation la fécondité des femmes avec le diplôme obtenu, ainsi qu'avec leur secteur d'activité et la stabilité de leur emploi. Elle a le mérite, entre autres, de remettre en question la traditionnelle courbe des naissances en U, obtenue lorsque l'on mesure la fécondité à partir de la profession du mari, qui devient en réalité une courbe en G si l'on considère le diplôme de la femme.

Alain Chenu analyse le phénomène de la surmortalité masculine comme indicateur dans une analyse des processus de construction sociale du masculin et du féminin. A partir de données démographiques, il semble que, bien que l'écart entre hommes et femmes s'amenuise insensiblement, traduisant un rapprochement entre comportements masculins et féminins, une nouvelle différenciation selon le sexe est apparue dans les pays

industrialisés. La surmortalité masculine renverrait au fait que les hommes sont astreints à se conformer au stéréotype du héros dominateur et qui se contrôle. La surmortalité masculine serait donc une conséquence de la division sexuelle des rôles.

Les textes sont issus des communications présentées lors du Congrès de l'Acfas 1987, tenu en mai à l'Université d'Ottawa.

Claudine Baudoux, Ph. D.

## "L'ÉCOLE ROSE": UNE APPROCHE

### SOCIOLOGIQUE

Francine DESCARRIES

Université du Québec à Montréal

Le Colloque, Femmes, gestion et éducation, m'offre un excellent prétexte pour aborder la question de l'orientation actuelle de la recherche féministe dans le domaine de l'éducation. Deux raisons m'incitent à m'éloigner quelque peu du thème spécifique de la rencontre.

D'une part, une volonté de contribuer à la construction d'une problématique féministe de l'éducation articulée à l'ensemble des conditions et des enjeux de la reproduction sexuée de la société et de ses institutions<sup>1</sup>. D'autre part, une conviction profonde qu'il nous faut à tout prix éviter l'écueil d'un découpage du "donné social" qui suive de trop près une logique fonctionnaliste<sup>2</sup> et culturaliste, ou qui s'inspire trop exclusivement des visées d'un égalitarisme sommaire.

---

<sup>1</sup> Nadia Fahmy-Eid (1987), dans un texte qui constitue une contribution fort intéressante au débat, insiste, pour sa part, sur la nécessité de poser les jalons d'une problématique qui "tiendrait compte non seulement des formes variées de la reproduction du système et des agents (féminins), mais aussi des contradictions que génère la dynamique complexe de leurs rapports lorsque ceux-ci sont analysés à la lumière de l'évolution historique, et donc du changement".

<sup>2</sup> GRÉMY, Isabelle (1986). Présentation: Repères dans l'évolution d'une épistémologie féministe. in: Cahiers de recherche sociologique, Vol.4, n°1, 5-13.

Certes, l'analyse des multiples facettes de la réalité des femmes et de leur histoire doit toujours faire partie de nos préoccupations de recherche. Recherche historique, étude descriptive, analyse statistique, recherche-action, toutes ces démarches entreprises pour approfondir la réalité du rapport des femmes à l'éducation sont primordiales et porteuses de connaissances. Il est, bien évidemment, important de manifester la présence des femmes dans ce champ du social et de poser les multiples facettes du rapport qu'elles y entretiennent du point de vue du "féminin". En outre, les savoirs empiriques générés sont essentiels, non seulement à l'information de notre action politique, mais encore au renouvellement des problématiques et de la méthodologie féministes.

Les impératifs de la prise de connaissance, les exigences de validation, les limites de nos éclairages disciplinaires respectifs et leurs contraintes méthodologiques, de même qu'une volonté méritoire d'intervention rapide et efficace, ne sauraient cependant justifier le fait que nous ayons trop souvent tendance à atomiser les phénomènes étudiés et à les circonscrire à certains facteurs restreints et distincts<sup>3</sup>. Bien entendu, personne n'aurait l'idée de nier que ces facteurs entretiennent une relation entre eux. Mais, cela dit, plus souvent qu'autrement, l'analyse sera réalisée sans qu'une attention suffisante soit accordée aux effets, aux contraintes et aux contradictions générés par cette interrelation.

---

<sup>3</sup> J'ajouterai qu'une telle orientation est souvent encouragée par les organismes subventionnaires qui, prenant appui sur les modèles d'analyse développés en sciences exactes, sont beaucoup plus réceptifs à des projets précis et très rigidelement circonscrits.

Ainsi, un tel découpage mène à observer isolément chacun des lieux d'apprentissage ou d'exercice du pouvoir. Il suggère des modèles théoriques et d'action qui remettent peu ou pas en cause un système patriarcal de privilèges et de ressources dans lequel les capacités réelles d'intervention des femmes sont fort limitées. Mais surtout, un tel découpage tend à assimiler, sur le plan théorique, la situation des femmes à toute autre situation d'inégalité et contribue à occulter la complexité, voire les dimensions conflictuelles des rapports sociaux de sexe et de leur interdépendance avec l'actuelle distribution des ressources et des pouvoirs.

Dès lors, quel que soit le champ de l'investigation, il s'agit d'élaborer nos stratégies de recherche en visant à dépasser l'analyse des seules conditions de vie des femmes ou celle des différences de comportement entre les hommes et les femmes. Il ne s'agit pas pour autant de se replier sur un "simple ajout du féminin aux théories déjà existantes"<sup>4</sup>. Il nous faut intégrer à la problématique les conditions mêmes de la production et de la reproduction des rapports sociaux-sexués du double point de vue des pratiques matérielles et des mécanismes symboliques qui les rendent possibles, les entretiennent et les justifient.

Dans la mesure où nos démarches d'analyse s'adressent à l'ensemble de la situation des femmes, dans la mesure où notre réflexion théorique vise la formulation d'une théorie de l'oppression ou d'une théorie de la libération, nous arrivons de mieux en mieux, comme théoriciennes et chercheuses

---

4 VANDELAC, Louise (1987). Projet de laboratoire de recherche féministe présenté par le regroupement des chercheuses du GIERF. Montréal: UQAM, texte préliminaire.

féministes, à proposer une lecture dialectique globale de la reproduction des rapports de sexe.

Mais, dès que notre investigation tend, d'une part, à dépasser le stade de la description ou celui de la dénonciation et s'adresse, d'autre part, à des phénomènes précis, tel la place et les rôles particuliers des femmes cadres dans l'éducation, nous éprouvons beaucoup de difficultés à développer un questionnement macro-sociologique qui tienne compte de l'enracinement du sexisme et des phénomènes de discrimination dans la dynamique des rapports sociaux de sexes. Or, comme le rappelle fort à propos Mary O'Brien<sup>5</sup>, la théorie n'est pas seulement abstraction ou pure vision poétique, elle "est fondamentalement un moyen d'analyser l'expérience humaine en même temps qu'une méthode pour organiser cette expérience".

Dans le domaine de la recherche sur le rapport des femmes à l'éducation, deux points de vue sont plus fréquemment adoptés. Dans le premier, l'éducation en tant qu'institution socio-culturelle, est perçue comme le reflet des valeurs sociétales. L'action pédagogique et l'institution scolaire sont alors identifiées comme un espace névralgique dans lequel les femmes doivent agir et exercer un contrôle légitime ainsi que la transmission des prédispositions/qualifications de leur rôle sociétal. Dans le second, les démarches visent la transformation directe des conditions sociales qui, tant au niveau de l'éducation des filles que de leur orientation professionnelle, apparaissent responsables du maintien des inégalités.

---

5 O'BRIEN, Mary (1987). La dialectique de la reproduction. Montréal: Les éditions du Remue-ménage, p.18.

Qu'il s'agisse d'analyser "l'école rose" comme lieu de socialisation différentielle des sexes ou d'analyser le rôle des éducatrices et des éducateurs dans l'orientation des filles. Qu'il s'agisse de travaux menés dans le but de mettre sur pied des programmes pour susciter l'entrée des filles en sciences ou l'éclatement des ghettos féminins d'emploi, la perspective retenue doit généralement être qualifiée d'égalitariste. Une telle perspective prend comme point de référence le masculin et une conception androcentrique des rapports hommes-femmes. Or, parce qu'elle accepte comme univers normatif les structures sociales existantes, elle favorisera, plus souvent qu'autrement, la recherche de voies d'accommodement et d'adaptation à celles-ci plutôt que le développement d'une véritable praxis féministe.

"Si les femmes ne gagnent que la moitié du salaire des hommes, ce n'est ni à cause de leur nature, ni à cause de leur personnalité", écrit par exemple Hélène David<sup>6</sup>, "c'est parce qu'on les oriente dans des chemins étroits qui mènent directement aux ghettos d'emplois dits féminins. Une fois lancées sur cette voie, elles ne sont plus libres de leurs choix".

La validité empirique de cette affirmation n'est pas à remettre en cause. Cependant, ainsi formulée, celle-ci évacue certaines des dimensions structurelles les plus contraignantes du rapport de discrimination; elle n'interpelle que les effets de culture, que les effets de socialisation. De plus, ce genre d'affirmation, d'ailleurs fort répandue dans la littérature, crée l'impression erronée - et préjudiciable - que les solutions sont à "portée de

---

6 DAVID, Hélène (1986). Femmes et emplois: le défi de l'égalité. Montréal: PUQ/IRAT, p.10.

main" et relèvent de la seule "bonne volonté" des "filles" et des personnes responsables de leur éducation.

S'il est incontestable que toute "action positive" doit être encouragée pour éviter de piéger les femmes dans des patterns d'études, d'orientation, de production et de performance dits féminins; s'il ne fait aucun doute que tous les efforts doivent être faits pour que les obstacles, les contraintes et les mécanismes institutionnels de discrimination soient éliminés; enfin, s'il est démontré que l'action pédagogique joue un rôle déterminant dans la lutte contre la discrimination systémique, il reste que le type d'analyse sous-tendu par la logique des perspectives culturaliste et égalitariste n'offre qu'une explication limitée et peu articulée à la réalité des femmes.

Nous savons qu'il ne suffit pas que les filles soient dirigées hors des ghettos d'emploi ou qu'elles possèdent les mêmes motivations que les garçons pour que les barrières discriminatoires tombent. Nous savons aussi que l'égalité formelle ne suffit pas, pas plus que la bonne volonté d'ailleurs. Malgré une participation toujours plus grande au marché du travail rémunéré et à l'éducation supérieure, les femmes ne jouissent pas encore d'un accès égal aux ressources économiques. Leur insertion massive dans les positions les plus faibles de la structure socio-professionnelle et leur confinement à des ghettos d'emploi matérialisent bien le fait que la société patriarcale capitaliste ne leur reconnaît qu'en principe le droit à la parité des ressources et des privilèges. Selon toute vraisemblance, elle compte sur elles comme bassin secondaire et complémentaire de main d'oeuvre pour assurer la rentabilité de son économie et sa reproduction "biologique". Enfin, les femmes sont encore

largement contrôlées par l'ensemble des attentes sociales exprimées à leur égard, tandis qu'elles continuent d'être limitées, dans leurs aspirations et leur vie professionnelle, par les contraintes de la double tâche et de leur rôle affectif<sup>7</sup>. Autrement dit, si le déterminisme de la division sociale des sexes ne régit plus dans notre société l'exclusion quasi systématique des femmes des rapports de production et des rapports aux savoirs, il se traduit toujours par une ouverture et une disponibilité limitées de places et de fonctions accessibles aux femmes dans tous les secteurs de la vie publique. La reproduction des agents prend alors toute sa signification. Elle devient le processus par lequel se réalise, mais aussi est rendue possible, s'accepte la transmission des caractères acquis d'un système de rapports sociaux inégalitaires.

L'école, et plus globalement l'éducation, constitue la filière par excellence de l'acquisition des qualifications socio-professionnelles. Elle contribue de façon déterminante, mais non exclusive, tant à la transmission des significations attachées aux structures de l'organisation sociale de la différenciation sexuelle qu'au maintien et à la reproduction du système de prédispositions/qualifications justificateur de cette même division sociale des sexes. En outre, loin d'être un simple support passif, les structures d'organisation de l'école, comme celles du marché du travail et de la famille, participent à l'activité de symbolisation. Pour autant qu'elle concrétise les fonctions et places inégales et limitées réservées aux femmes, l'école vient illustrer, conditionner, sanctionner et légitimer les normes sociales, les attentes et

---

7 DESCARRIES-BÉLANGER, Francine (1982). L'école rose ... et les cols roses. Montréal: Éditions coopératives Albert Saint Martin/CEQ.

même les déterminismes de la différenciation sexuelle. Pensons notamment aux messages que reçoivent les jeunes filles face à la répartition sexuelle des effectifs professoraux selon les niveaux d'enseignement ou selon les univers disciplinaires. Pensons à la sous-représentation des cadres féminins dans le monde de l'éducation.

Dans ces conditions, il existe un impératif théorique et explicatif à poser le rapport des femmes à l'éducation comme enjeu social, politique et économique global et dynamique. Le concept de la reproduction de la division sociale des sexes, et la logique qui le sous-tend dans un système capitaliste patriarcal, peut alors faciliter une compréhension plus large des phénomènes associés à la reproduction d'agents "sexués" et à celle de leurs prédispositions/qualifications. Un tel cadre conceptuel met, en effet, l'emphase sur les interrelations, le renforcement mutuel et constant des mécanismes matériels et idéels de la reproduction sociale de la division des sexes.

Un exemple permettra d'envisager plus concrètement, même si ce n'est que de façon très sommaire, l'interrelation postulée entre les effets de socialisation et les effets de structure. En effet, une étude effectuée au cours de l'année par des étudiants-es dans le cadre de mon cours de sociologie de la condition des femmes à l'UQAM, illustre clairement pourquoi il n'était pas suffisant de modifier l'attitude d'un groupe de jeunes filles du secondaire envers les sports d'équipe pour que ces dernières s'y adonnent avec intérêt et détermination. Dans le cas étudié, il aurait aussi été nécessaire de créer, dans l'environnement de ces jeunes filles, les conditions propices à la poursuite et au renforcement de leur intérêt. Entre autres, il

aurait fallu minimalement qu'elles puissent avoir accès aux équipements sportifs à des heures aussi avantageuses que les garçons, qu'elles attirent plus que 10% des spectateurs intéressés aux événements sportifs de leurs frères et qu'elles retrouvent dans les journaux et à la télévision, dans une plus juste proportion, des commentaires et des images relatant des activités sportives impliquant des femmes. En l'occurrence, ces quelques observations pointent toutes dans la même direction. Le rapport que ces jeunes filles entretiennent avec certaines pratiques marquées par la division sociale des sexes, ici les sports d'équipe, est loin de tenir de façon exclusive à leur choix, à leurs capacités, à leurs motivations ou à leurs aspirations, comme il est si souvent dit. Il est également inscrit dans les conditions matérielles mêmes d'exercice de cette pratique et est lié au message qui leur est retourné concernant la "rentabilité", pour elles, de la pratique en question, de sa pertinence sociale et de leurs chances objectives d'y réussir.

Il convient de dissiper maintenant une ambiguïté fort tenace au sujet de la valeur heuristique du concept de reproduction sociale. On affirme souvent, en effet, qu'un cadre d'analyse qui s'articule autour de ce concept est nécessairement statique et ne "peut tenir compte de l'évolution historique ou des multiples contradictions générées par le système patriarcal"<sup>8</sup>. Or, tel n'est pas nécessairement le cas. Pour reprendre une hypothèse formulée par Yves Barel<sup>9</sup>, il y a déjà plusieurs années, on notera au contraire que "l'invariance d'un système social, n'est pas un acquis, un donné, c'est un

---

8 FAHMY-EID, Nadia (à paraître). Le sexe du savoir. Perspectives historiques sur l'éducation des filles au Québec (19e-20e siècle).

9 BAREL, Yves (1972). La reproduction sociale: systèmes vivants, invariance et changement. Paris: Éditions Anthropos.

mouvement continu". Sous ce rapport, la reproduction de la division sociale des sexes est à la fois adaptation aux changements, reconstitution et réorganisation des structures d'organisation de la société patriarcale et des significations attachées à ces structures. Une analyse formulée en termes de reproduction sociale permet effectivement de rejoindre cette mouvance et les multiples contradictions qu'elle génère. Elle encadre une stratégie d'investigation qui pose en termes de mécanismes d'adaptation et de réaménagement les nouveaux modèles, les diverses transformations et mesures qui prennent forme dans les différents champs du social. De plus, elle dévoile pourquoi et comment toute action axée sur la transformation des attitudes, des comportements et des modèles culturels doit trouver sa correspondance dans des transformations significatives de l'ordre social pour être efficace.

Avant de terminer, j'ajouterai que si je privilégie le concept de la reproduction de la division sociale des sexes pour aborder les phénomènes reliés à l'éducation, ce n'est nullement que j'ignore l'impact des transformations sociales, culturelles et structurelles importantes des dernières décennies. Il faut effectivement éviter d'avoir une trop courte vue de l'histoire; il faut lutter contre l'effet démobilisateur d'une perspective déterministe pessimiste qui nous amènerait à dire que "plus ça change, plus c'est pareil".

Le domaine de l'éducation est exemplaire à cet égard. Les changements générés par les revendications féministes sont fondamentaux, dynamiques et irréversibles. Néanmoins, certains indices, certains événements - largement liés à ce que l'on peut observer sur le marché du travail, - tels

- le maintien des ghettos d'emploi en dépit des poussées de scolarisation;
- l'accroissement de l'écart salarial entre les femmes et les hommes;
- la précarisation des statuts d'emploi révélé par le développement abusif du travail à temps partiel chez les femmes;
- la contradiction entre les exigences professionnelles et les exigences familiales

font ressortir la nécessité de poursuivre notre réflexion - et notre action - du double point de vue de la socialisation des agents et de celui des effets structurels du système capitaliste patriarcal.

L'urgence de poursuivre notre réflexion en ce sens est grande. La reproduction chez les adolescentes d'une attitude romantique, d'une conception "rose" de leur avenir affectif et professionnel témoigne de la prégnance de l'idéal de la complémentarité féminine et de la force des mécanismes reproducteurs du conditionnement encore subi par les jeunes filles<sup>10</sup>. Parallèlement, l'absence des femmes des sphères de la planification, de la rationalisation et de la production du virage technologique nous oblige à nous questionner sur la qualité du rattrapage culturel et structurel réalisé à ce jour, de même que sur sa véritable signification.

---

10 BAKER, Maureen (1985). "Quand je pense à demain...". Une étude sur les aspirations des adolescentes. Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

## RÉFÉRENCES

- BAKER, Maureen (1985). "Quand je pense à demain...". Une étude sur les aspirations des adolescentes. Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.
- BAREL, Y. (1972). La reproduction sociale: systèmes vivants, invariance et changement. Paris: Éditions Anthropos.
- DAVID, Hélène, (1986). Femmes et Emploi: le défi de l'égalité. Montréal: P.U.Q./Irat.
- DESCARRIES-BELANGER, Francine (1982). L'école rose... et les cols roses. Montréal: Éditions coopératives Albert Saint-Martin/CEQ.
- FAHMY-EID, Nadia, (à paraître). Le sexe du savoir, Perspectives historiques sur l'éducation des filles au Québec (19e - 20e siècles).
- GREMY, Isabelle, (1986). "Présentation: Repères dans l'évolution d'une épistémologie féministe" in Cahiers de recherche sociologique, Vol. 4, n<sup>o</sup> 1, avril 1986, 5-13.
- O'BRIEN, Mary (1987). La dialectique de la reproduction. Montréal: Les éditions du remue-ménage.
- VANDELAC, Louise, (1987), "Projet de laboratoire de recherche féministe présenté par le regroupement des chercheuses du GIERF". Montréal: UQAM, texte préliminaire.

REPRODUCTION DE LA DIVISION SOCIALE DES SEXES  
DANS LES POSTES DE DIRECTION DU PRIMAIRE ET DU  
SECONDAIRE

Claudine BAUDOUX

Université du Québec à Chicoutimi

Même si la ségrégation des femmes est moins apparente dans une société libérale, et n'oserait plus s'inscrire de façon manifeste dans les institutions, la nature des rapports femmes/hommes ne changerait pas. Ce phénomène se vérifierait également dans les postes de gestion d'un domaine comme celui de l'éducation, traditionnellement féminin. Selon Francine Descarries-Bélanger<sup>1</sup>, sous prétexte de la différence des prédispositions/qualifications, les femmes auraient un accès moindre aux ressources, au pouvoir ainsi qu'aux avantages culturels. Selon la chercheuse, si les femmes cadres ont réussi à échapper à la détermination sexuelle pendant un certain temps de leur parcours, si elles peuvent donner l'illusion de s'en être sorties mieux que d'autres, il n'en reste pas moins qu'elles se retrouveraient dans des positions subalternes, moins stratégiques, et dans des postes où les tâches sont différenciées selon le sexe. Il nous a paru intéressant de vérifier: 1) dans quelle mesure les directrices et directrices adjointes sont soumises aux mêmes restrictions sur des variables de la vie privée; 2) si elles ont un

---

<sup>1</sup> DESCARRIES-BELANGER, F. (1983). L'école rose...et les cols roses. Montréal: Éditions coopératives Albert Saint-Martin- CEQ

accès égal aux ressources à partir de variables d'ordre professionnel; et 3) si les tâches sont différenciées selon le sexe.<sup>2</sup>

### 1. Etat de la question

De nombreuses études<sup>3</sup> ont mis en relief que les femmes cadres vivent plus souvent seules, ou avec moins d'enfants que les hommes cadres, ou que la moyenne des Québécoises. Il ne semble y avoir<sup>4</sup> que les femmes d'affaires qui soient plus souvent mariées. Il faut noter dans ce cas que si les femmes d'affaires font exception, c'est souvent parce que c'est justement par le mariage qu'elles ont accédé à la propriété d'entreprise. Il n'en demeure pas moins que, même dans ce cas, plus elles ont d'importance comme propriétaires ou décideures, moins elles ont d'enfants. Dans le domaine de l'édu-

---

<sup>2</sup> Les résultats présentés ici sont extraits d'une recherche commanditée par la Fédération Québécoise des Directeurs d'Ecole. Lorsque cette association nous a demandé de mener une recherche sur les tâches et responsabilités de ses membres, nous étions en train de rédiger avec quelques collègues une demande de subvention (accordée depuis) au FCAR concernant les conditions de promotion des femmes à tous les niveaux de la gestion du système d'éducation. En créant le questionnaire, nous avons le souci de répondre aux trois objectifs. Nous aurions voulu poser davantage de questions sur la vie privée, mais le cadre de la recherche et la longueur du questionnaire, déjà considérable, ne le permettaient pas.

<sup>3</sup> SYMONS, G. L. (1982). La carrière! un vécu au féminin. Gestion, vol. 7, no3, sept, 16-21; ANDREW, C., CODERRE, C., DENIS, A. (1985). La recherche confrontée aux modèles pluriels de carrière des femmes cadres. Femmes, images, modèles. Montréal: ICREF-GIERF, UQAM, 227-229; LEE-GOSSELIN, H., GRISE, J. (1986). Femmes, propriété et gestion des entreprises manufacturières. Gestion, septembre, 74-78;

<sup>4</sup> BELISLE, D. (1987). Portrait de la femme d'affaires dans la Montérégie. Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'industrie et du commerce.

cation, d'autres recherches<sup>5</sup> signalent que les directrices sont plus souvent célibataires que les hommes.

En ce qui concerne l'environnement professionnel, des recherches américaines<sup>6</sup> ont montré que les directrices dirigent de plus petites écoles que leurs collègues masculins.

Des recherches menées principalement aux Etats-Unis ont essayé de cerner dans un premier temps<sup>7</sup> dans quelle mesure il est opportun de confier des postes de direction d'école à des femmes, et, dans un deuxième temps, dans la foulée des programmes d'accès à l'égalité<sup>8</sup>, la nature des obstacles, surtout perçus comme la persistance de stéréotypes, qui écartent les femmes des postes de direction.

Que disent ces diverses études sur les différents aspects de la gestion, en général, et au niveau de l'administration scolaire, en particulier?

<sup>5</sup> PHARIS, W. L., ZAKARIYA, S. B. (1979). The Elementary School Principals in 1978: A Research Study. Arlington, Virginia: National Association of Elementary School Principals; JONES, S. W. (1986). Do Women College Administrators Manage Differently Than Men? Educational Horizons, Vol 64, No3, printemps, 118-119.

<sup>6</sup> PHARIS, W. L., et ZAKARIYA, S. B., op. cit ; JONES, S. W., op. cit.

<sup>7</sup> BASS et al. (1971). Male Manager's Attitude Toward Working Women. American Behavioral Scientist, 15, 221-235; HEMPHILL, J., GRIFFITHS, D., FREDERIKSEN, H. (1962). Administrative Performance and Personality. New York: Teachers College Press; HOYLE, J. (1969). Who Should Be Principal-- a Man or a Women? National Elementary Principal, janvier, 23-24 et WILES, K., GROBMAN, H. G. (1955). Principals as Leaders. Nation's Schools, 56, 75-77.

<sup>8</sup> ORTH, C.D., JACOBS, F. [1971]. Women in Management: Pattern for Change. Harvard Business Review, 49, 139-147; BROWERMAN et al. [1972]. Sex Roles Stereotypes: A Current Appraisal. Journal of Social Issues, 28, 59-78.

### **Efficacité générale**

Plusieurs chercheur-e-s, conférant au concept d'efficacité le sens de degré d'atteinte des buts de l'organisation, soulignent qu'il n'existe pas de différence entre directrices et directeurs au niveau de l'efficacité administrative: Bass, et al<sup>9</sup>, McQuigg et Carlton<sup>10</sup>, Jones<sup>11</sup> et le Gouvernement du Québec<sup>12</sup>. Quant à la gestion en général, Muldrow et Bayton<sup>13</sup> signalent qu'il n'y a pas de différence sur la qualité des décisions. Toutefois, les directrices semblent être plus efficaces que leurs collègues sur certains aspects. Selon Hemphill, et al<sup>14</sup>, les directrices connaissent davantage les méthodes et techniques d'enseignement. Gross et Trask<sup>15</sup> signalent également que la réussite des élèves qui étudient dans des écoles dirigées par des directrices est égale ou supérieure à celle des élèves dont l'école est dirigée par un directeur.

- 
- <sup>9</sup> BASS, B. M., KRUSSEL, J., ALEXANDER, R. A. (1971). Male Managers's Attitude Toward Working Women. American Behavioral Scientist, 15, 221-235.
- <sup>10</sup> McQUIGG, B. D., CARLTON, P. W. (1980). Women Administrators and America's Schools: A National Dilemma. The High School Journal, 64, 2, 50-54.
- <sup>11</sup> JONES, S. W. (1986). Do Women College Administrators Manage Differently Than Men? Educational Horizons, Vol. 64, No3, printemps, 118-119.
- <sup>12</sup> GOUVERNEMENT DU QUEBEC. (1986). Les cadres féminins et masculins retiennent-ils des comportements différents pour résoudre des problèmes de gestion? Québec: Office des ressources humaines.
- <sup>13</sup> MULDROW, T. W., BAYTON, J. A. (1979). Men and Women Executives and Processes Related To Decision Accuracy, Journal of Applied Psychology, vol. 64, No2, 99-106.
- <sup>14</sup> HEMPHILL, J., et al. (1962). op. cit.
- <sup>15</sup> GROSS, N., TRASK, A. (1976). Men and Women As Elementary Principals. Cambridge: Mass., Harvard University.

## Style de gestion

Pour ce qui est du style de gestion, Jones<sup>16</sup> conclut qu'il n'existe pas de différence significative entre directeurs et directrices. Shipman, signale qu'il n'en existe pas non plus entre futur-e-s directeurs ou directrices. La plupart concluent cependant que les directrices ont un style de gestion plus participatif: que ce soit, au niveau de la gestion en général, Jago et Vroom<sup>17</sup>, ou pour l'administration de l'éducation plus particulièrement Wiles et Grobman<sup>18</sup>, Hemphill et al<sup>19</sup>, Morsink<sup>20</sup>, Meskin<sup>21</sup>, Fishel et Pottker<sup>22</sup>, et Shakeshaft<sup>23</sup>. Selon Fairholm et Fairholm<sup>24</sup>, les directrices créent une atmosphère plus consensuelle et plus participative pour la prise

---

16 JONES, S. W., op. cit.

17 JAGO, A. G., VROOM, V. H. (1982). Sex Differences in the Incidence and Evaluation of Participative Leader Behavior. Journal of Applied Psychology, Vol. 64, No6, 776-783.

18 WILES, K., GROBMAN, H. G. (1955). Principals As Leaders. Nation's Schools, 56, 75-77.

19 HEMPHILL, J. et al, op. cit.

20 MORSINK, H. (1968-69). Leader Behavior of Men and Women Secondary School Principals. Educational Horizons, 69-74.

21 MESKIN, J. D.(1974). The Performance of Women School Administrators. A Review of The Litterature. Administrator's Notebook, 23, (1), 1-4.

22 FISHEL, A., POTTKER, J. (1975). Performance of Women Principals: A Review of Behavioral And Attitudinal Studies. Journal of The Association for Women Deans, Administrators and Counselors, printemps, 110-117.

23 SHAKESHAFT, C. (1986). A Female Organizational Culture. Educational Horizons, Vol. 64, No3, printemps, 117-120.

24 FAIRHOLM, G., FAIRHOLM, B. C. (1984). Sixteen Power Tactics Principals Can use to Improve Management Effectiveness. NASSP Bulletin, 68, 68-75.

de décision. Plus particulièrement, Levandowski<sup>25</sup> rapporte que la participation des élèves s'accroît avec la présence de directrices à la tête des établissements. Hemphill et al.<sup>26</sup> signalent que les directrices cherchent davantage à impliquer les élèves dans la vie de l'école. Charters et Jovick<sup>27</sup> s'accordent sur la constatation que les directrices ont une gestion plus participative, sauf sur les décisions concernant les objectifs éducatifs. Morsink<sup>28</sup> fait remarquer que les directrices supportent moins l'initiative des enseignant-e-s.

### **Coordination avec l'extérieur**

En ce qui concerne la coordination avec l'extérieur de l'école, Shakeshaft<sup>29</sup> constate que les directrices considèrent dans l'ensemble leur fonction comme un service à la communauté, alors que les hommes voient la leur comme un indice de statut personnel. Eastabrook et Fullan<sup>30</sup> signalent qu'il n'existe pas, en Ontario, de différence entre directrices et directeurs en ce qui concerne leurs activités externes.

---

25 LEVANDOWSKI, B. S. (1977). Women in Educational Administration: Where They Stand? NASSP Bulletin, 61, 410, 101-106.

26 HEMPHILL, J. et al. op. cit.

27 CHARTERS, W. W., JOVICK, T. D. (1981). The Gender of Principals And Principal-Teacher Relations in Elementary Schools. in Educational Policy and Management. Sex Differentials. , P. SHMUCK, CHARTERS, W. W., CARLSON, R. O. Eds. New York: Academic Press.

28 MORSINK, H., op. cit.

29 SHAKESHAFT, C., op. cit.

30 EASTABROOK, G., FULLAN, M. (1978). School and Community: Principals and Community Schools in Ontario. Ontario: Ministère de l'Éducation.

L'implication des parents dans l'école est un élément de ces relations école-extérieur. Gross et Trask<sup>31</sup> signalent à ce sujet que les parents sont également impliqués dans la chose scolaire quel que soit le sexe de la direction. Pour leur part, Hemphill et al.<sup>32</sup> signalent qu'avec une directrice, les parents sont plus impliqués dans l'école. Morsink<sup>33</sup> affirme que les directrices parlent et agissent davantage comme porte-paroles de leur école.

### Relations avec les autorités

Les directrices ont plus de relations avec les autorités, discutent avec elles davantage de leurs préoccupations et les impliquent davantage (Shakeshaft<sup>34</sup>, Kmetz et Willower<sup>35</sup>, Hemphill et al.<sup>36</sup>), alors que les directeurs préfèrent prendre seuls leurs décisions.

### Leadership pédagogique

La plupart des études tendent à démontrer que les directrices exercent davantage de leadership pédagogique. Wiles et Grobman<sup>37</sup> découvrent que les directrices mettent davantage l'accent sur la productivité des enseignant-e-s. Les directrices sont jugées par Shakeshaft<sup>38</sup> comme plus préoccupées

31 GROSS, N., TRASK, A., op. cit.

32 HEMPHILL, J., et al., op. cit.

33 MORSINK, H., op. cit.

34 SHAKESHAFT, C., op. cit.

35 KMETZ, J. T., WILLOWER, D. J. (1982). Elementary School Principals Work Behavior. Educational Administrative Quarterly, 18, 62-78.

36 HEMPHILL, J. et al., op. cit.

37 WILES, K., GROBMAN, H. G., op. cit.

38 SHAKESHAFT, C., op. cit.

de supervision pédagogique (les directeurs le seraient davantage par les activités de "management"), discutent davantage de questions éducatives. Elles visiteraient davantage les classes (Shakeshaft<sup>39</sup>). Meskin<sup>40</sup>, ainsi que Fishel et Pottker<sup>41</sup>, signalent que les directrices s'intéressent davantage au leadership pédagogique, et qu'elles supervisent les enseignant-e-s de plus près. Charters et Jovick<sup>42</sup> mettent en relief que les directrices ont plus d'interaction en face à face avec les enseignant-e-s. Dans la même veine, Levandowski<sup>43</sup> signale que les directrices travaillent davantage avec les enseignant-e-s. Pitner<sup>44</sup> trouve que les directrices sont plus impliquées dans l'enseignement. Hemphill et al.<sup>45</sup> constatent que les directrices assistent davantage les enseignant-e-s débutant-e-s qui ont des problèmes. En général, Van Meir<sup>46</sup> affirme après étude que les directrices exercent plus de leadership. Harimoto Tam dans Chaille et Thompson<sup>47</sup> signale que le score des directrices sur des échelles mesurant le leadership est plus élevé.

---

39 SHAKESHAFT, C., Ibid.

40 MESKIN, J. D., op. cit.

41 FISHEL, A., POTTKER, J., op. cit.

42 CHARTERS, W. W., JOVICK, T. D., op. cit.

43 LEVANDOWKI, B. S., op. cit.

44 PITNER, N. J. (1981). Hormones et Harems: Are The Activities of Superintending Different for a Women? in Educational Policy and Management. Sex Differentials. New York: Academic Press.

45 HEMPHILL, J. et al., op. cit.

46 VAN MEIR, E. J. (1973). Leadership Behavior of Male And Female Elementary Principals. A Comparison by Sex. University Education Review, 4, 8-11.

47 HARIMOTO TAM, dans CHAILLE, A., THOMPSON, J. A., op. cit.

Day et Stogdill<sup>48</sup> affirment pour leur part qu'il n'existe pas de différence entre directeurs et directrices sur ce point.

### **Intégration des personnels et des élèves dans l'école**

Pour ce qui est de l'intégration des acteurs dans l'école, Morsink<sup>49</sup> signale que les directrices sont plus efficaces que les directeurs. Wiles et Grobman<sup>50</sup> ont rappelé que les directrices ont des collaborations plus étroites et meilleures avec les enseignant-e-s de leur école. Dans le domaine de la gestion en général, Burton<sup>51</sup> affirme que les femmes sont plus sensibles que les hommes aux relations interpersonnelles. Toutefois, cet auteur signale, contrairement à de nombreuses autres études, que les femmes gestionnaires travaillent de façon plutôt individuelle.

### **Réflexion**

Au niveau de la réflexion nécessaire à la gestion, les résultats sont contradictoires: Hoyle<sup>52</sup> affirme que les directrices réfléchissent plus fréquem-

---

48 DAY, D. R., STOGDILL, R. M. (1972). Leader Behavior of Male and Female Supervisors: A Comparative Study. Personnel Psychology, 25, 535-560.

49 MORSINK, H., op. cit.

50 WILES, K., GROBMAN, H. G., op. cit.

51 BURTON, E. K. (1979). Women Becoming Managers, in R. B. PETERSON, L. TRACY et A. CABELLY Eds. Readings in Systematic Management of Human Resources. New York: Addison- Wisley, 65-79.

52 HOYLE, J. (1969). Who Should Be Principal - A Man or A Women? National Elementary Principal, 23-24.

ment aux gestes qu'elles ont posés. Pitner<sup>53</sup> dit que les directrices contrôlent moins le suivi des réunions.

### **Organisation**

En ce qui concerne l'organisation de l'école, les recherches donnent également des résultats contradictoires. Eastabrook et Fullan<sup>54</sup> affirment qu'il n'existe pas de différence significative dans les tâches administratives. Fishel et Pottker<sup>55</sup> ainsi que Meskin<sup>56</sup> signalent que les directrices attachent une plus grande importance aux tâches administratives. Toutefois, Pitner<sup>57</sup> constate qu'elles exercent moins de contrôle sur la planification.

### **Gestion de personnel**

En gestion du personnel, les directrices, selon Eastabrook et Fullan<sup>58</sup> semblent s'attacher davantage à celle du personnel de soutien, et les directeurs davantage à celle des enseignant-e-s.

### **Gestion des élèves**

Au niveau de la gestion des élèves, il n'existe pas de consensus dans les recherches. La plupart des chercheur-e-s semblent dire que les directrices s'occupent davantage du développement affectivo-social des élèves et sont

---

53 PITNER, N. J., op. cit.

54 EASTABROOK, G., FULLAN, M., op. cit.

55 FISHEL, A., POTTKER, J., op. cit.

56 MESKIN, J. D., op. cit.

57 PITNER, N. J., op. cit.

58 EASTABROOK, G., FULLAN, M., op. cit.

plus sensibles aux particularités des élèves: ce sont Gross et Trask<sup>59</sup> et Shakeshaft<sup>60</sup>. Hoyle<sup>61</sup>, dans la même veine, trouve les directrices plus conscientes des problèmes des élèves. Levandowski<sup>62</sup> affirme que les directrices travaillent davantage avec les élèves. Gilbertson<sup>63</sup> souligne dans sa recherche menée à Hawaï que les directrices utilisent plus fréquemment la suspension.

### Régulation

Quant à la régulation, Gross et Trask<sup>64</sup> signalent qu'il n'existe pas de différence entre directeurs et directrices sur l'importance du support accordé aux enseignant-e-s en cas de conflit avec les élèves. Mais Morsink<sup>65</sup> affirme que les directrices sont plus efficaces pour résoudre des conflits avec les enseignant-e-s.

### Contrôle

En ce qui concerne le contrôle pédagogique, Hemphill et al.<sup>66</sup> soulignent que les directrices sont plus préoccupées d'atteindre les objectifs éducatifs. Elles mettent davantage l'accent sur l'évaluation du processus d'apprentis-

---

59 GROSS, N., TRASK, A., op. cit.

60 SHAKESHAFT, C., op. cit.

61 HOYLE, J., op. cit.

62 LEVANDOWSKI, B. S., op. cit.

63 GILBERTSON, dans CHAILLE, A., THOMPSON, J. A., op. cit.

64 GROSS, N., TRASK, A., op. cit.

65 MORSINK, H., op. cit.

66 HEMPHILL, J. et al., op. cit.

sage dans leur école. Quant au contrôle du respect des lois et règlements, les directrices sont plus touchées par les problèmes de délinquance, selon Shakeshaft<sup>67</sup>. Les directeurs ont un taux d'absence et de vol plus élevé chez les élèves, selon Harimoto Tam dans Chaille et Thompson<sup>68</sup>.

Si les résultats obtenus dans des recherches américaines sont parfois contradictoires, il semble se dégager certains résultats convergents: les directrices seraient, dans l'ensemble, davantage préoccupées que les directeurs de questions et d'animation pédagogiques, et qu'elles auraient un style de leadership plus participatif.

## **2. Cadre théorique: les missions et activités**

Si l'on veut repérer l'existence de différences dans la gestion des directeurs et directrices, il s'avère utile d'établir une description de leur gestion quotidienne. De telles études ont été traditionnellement abordées de deux façons, selon le type d'objectif poursuivi. Le premier type d'études est constitué d'analyses descriptives de tâches demandées ou attendues explicitement par la hiérarchie. Toutefois, ce genre d'études (Laurin<sup>69</sup>), malgré son intérêt réel, revêt l'inconvénient d'exclure certaines tâches insolites non décrites dans les obligations officielles.

Le deuxième type d'études veut obtenir des renseignements sur le poste dans sa réalité quotidienne au moyen d'études ethnométhodologiques; d'études démographiques, d'études menées à partir de l'observation directe

---

<sup>67</sup> SHAKESHAFT, C., op. cit.

<sup>68</sup> HARIMOTO TAM dans CHAILLE, A., THOMPSON, J. A., op. cit.

<sup>69</sup> LAURIN, P. (1977). Le rôle du principal d'école au Québec. Montréal: FPQ.

ou indirecte recourant à la technique des incidents critiques, à celle de l'agenda, à la méthode comparative, aux entrevues ou aux questionnaires. La plupart de ces recherches sont des études de rôle ou des analyses de fonctions qui mettent en relief la récurrence de certains comportements: entre autres, Brassard et Brunet<sup>70</sup>, Brunet et al<sup>71</sup>, Brunet et Corriveau<sup>72</sup>, O'Dempsey<sup>73</sup>, Kurner<sup>74</sup> et Hodgson et al<sup>75</sup>. Notre objectif étant, au contraire, de mettre en lumière des différences éventuelles chez les directeurs et directrices, et de procéder à un relevé exhaustif des activités, y compris des activités personnelles des directeurs et directrices, nous avons recouru de préférence au concept de "mission". Selon Le Robert, la mission est:

- 1) "la charge donnée à quelqu'un d'aller accomplir quelque chose, de faire quelque chose";
- 2) "le but, la tâche que l'on se donne à soi-même avec le sentiment d'un devoir".

- 
- 70 BRASSARD, A., BRUNET, L. (1985-86). Les rôles administratifs des directeurs d'établissement scolaire. La revue des échanges de l'AFIDES, Vol. 2, No4, déc-janv. 86, 12-14.
- 71 BRUNET, L., BRASSARD, A., CORRIVEAU, L., PEPIN, R. (1985). Le rôle du directeur d'école au Québec: 1ère partie. Montréal: Université de Montréal, Faculté des sciences de l'éducation.
- 72 BRUNET, L., CORRIVEAU, L. (1984). Le rôle du directeur d'école: un gestionnaire de l'imprévu. Information, Vol. 23, No4, 26-30 et No5, 26-32.
- 73 O'DEMPSEY, K. (1976). Time Analysis of Activities, Work Patterns and Roles of High School Principals. Administrator's Bulletin, 7, No8, 1-4.
- 74 KURNER, M. E. (1976). A Comparative Study of The Perceptions of The Role of the Elementary School Principal. Thèse de doctorat inédite, Ohio University.
- 75 HODGSON, R. C., LEVINSON, D. G., ZALEZNICK, A. (1965). The Executive Role Constellation: An Analysis of Personality and Roles Relations in Management. Boston: Harvard Business School.

Cette double signification du mot mission met en relief l'interaction nécessaire (charge donnée ou qu'on se donne), à la limite contradictoire, entre les demandes, les attentes et les initiatives.

Si les fonctions sont d'ordinaire (Brunet *et al*<sup>76</sup>) divisées en tâches, les rôles en transactions, les missions sont ici composées d'activités. Les missions et les activités que nous avons définies dans le cadre de cette recherche sont inspirées en partie de Mintzberg<sup>77</sup>, ou de Brassard et Brunet<sup>78</sup>, sans toutefois qu'elles se recouvrent complètement; en effet, à la phase du prétest de notre cadre théorique, nous avons constaté que nous devions y ajouter des éléments originaux comme la réflexion ou les activités personnelles. Afin de préciser notre classification, nous définissons ci-après les missions et activités:

### **Coordination**

A ce titre, le directeur ou la directrice favorise des relations entre son école et les acteurs extérieurs à l'école. Il ou elle: 1) établit des liens entre son école et d'autres organisations (p.ex: caisses populaires, municipalités, universités, centres d'accueil, centres locaux de services sociaux, conseils de bande, etc.) ou des individus extérieurs: (hygiéniste dentaire, curé, policier éducateur, fournisseur de services, etc.); 2) établit des liens entre l'école et les services de la Commission scolaire ou avec le Ministère de l'Education (déplacements ou appels téléphoniques entre la Commission scolaire et

---

<sup>76</sup> BRUNET, L., *et al.*, op. cit.

<sup>77</sup> MINTZBERG, H. (1984). *Le manager au quotidien*. Paris: Editions d'organisation.

<sup>78</sup> BRASSARD, A., BRUNET, L.. (1985), op. cit.

l'école, consultation auprès des services, etc.) ou entre son école et d'autres écoles (liens avec les collègues d'autres écoles, etc.); 3) est porte-parole de l'école sur des conseils, comités ou tables de gestion de la Commission scolaire.

### **Allégeance**

Dans ce cas, le directeur ou la directrice pose des actes de respect des autorités. Il ou elle: 1) maintient des relations d'ordre professionnel avec les autorités du ministère (par exemple, des vérificateurs), de la Commission Scolaire, du Directeur Général, etc; pour le directeur ou la directrice adjoint-e, avec le directeur ou la directrice; 2) établit des relations d'ordre personnel concernant l'application de ses conditions de travail avec les autorités (par exemple, une demande de congé);

### **Leadership pédagogique**

A ce titre, le directeur ou la directrice prend des moyens en vue de l'amélioration constante des activités pédagogiques de l'école. Dans ce sens, il ou elle pratique deux types d'animation, il ou elle: 1) stimule les enseignant-e-s, par des rencontres en groupe ou individuelles; 2) anime les professionnel-le-s, en groupe ou individuellement;

### **Intégration**

Dans cette optique, le directeur ou la directrice veille à favoriser des échanges oraux entre ses différentes catégories de personnel et les élèves à l'intérieur de l'école, à leur fournir l'information adéquate ou à leur demander des services. Il ou elle: 1) favorise les échanges et la coordination de

l'information entre la direction et les divers acteurs de l'école, ou entre écoles institutionnelles (fournir de l'information orale aux personnels, aux élèves, accueillir et présenter les nouveaux venus, accorder des rendez-vous, etc.); 2) maintient des contacts et des échanges informels avec différents individus (couloirs, salle de repos, etc.); 3) réunit ou assiste à des réunions de gestion (rassemblant le directeur ou la directrice et ses adjointe-s); se concerte rapidement avec d'autres collègues de l'école sur des décisions à prendre; 4) fait des déplacements entre les unités de ses écoles institutionnelles ou intégrées (primaire+secondaire);

### **Réflexion**

A ce titre, le directeur ou la directrice d'école s'attarde un certain temps sur des lectures, des consultations auprès de spécialistes, ou sur la rédaction de rapports qui ne concernent pas directement un élève. Il ou elle: 1) consulte ou analyse des documents (ne concernant pas les élèves) ou catalogues avant prise immédiate de décision; 2) consulte des spécialistes, échange des informations avant une prise immédiate de décision (ne concernant pas les élèves); 3) rédige des rapports; 4) lit ou écrit des documents préparatoires ou subséquents à une réunion; 5) consulte des spécialistes pour préparer une réunion (information mutuelle ou élaboration de stratégies, etc.) ou en faire le suivi; 6) lit des documents pour usage à moyen et à long termes.

### **Organisation**

A ce titre, le directeur ou la directrice planifie et coordonne ses activités, celles du personnel ainsi que celles de l'école, et veille à faire siéger divers comités, y compris les comités de consultation. Il ou elle: 1) planifie la semaine ou la journée, lit le courrier, rédige des mémos, des lettres et messages de routine, fait le classement; 2) planifie et organise la vie scolaire et parascolaire; veille à la publicité des réalisations de l'école (journaux, radio, conférences de presse); encourage les innovations et le projet éducatif; 3) met en place divers mécanismes de consultation de l'école (comités d'école, associations étudiantes, etc.); y siège; veille à leur suivi; prépare les ordres du jour; rencontre le président ou la présidente; 4) organise la suppléance; 5) organise les services de soutien de l'école (rencontres de planification du travail de la secrétaire, du concierge, etc.).

### **Gestion des ressources matérielles et financières**

Dans ce sens, le directeur ou la directrice planifie les ressources matérielles et financières nécessaires au bon fonctionnement de son école, rédige les réquisitions, et est responsable de la gestion courante de ces ressources. A ce titre, il ou elle: 1) prévoit les ressources matérielles et financières; rédige les réquisitions; 2) gère les ressources matérielles et financières.

### **Gestion du personnel**

Le directeur ou la directrice gère les diverses conventions collectives des personnels et participe à leur négociation et parfois au processus d'engagement. Dans ce sens, il ou elle: 1) gère les contrats des directeurs ou directri-

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

ces adjoint-e-s; évalue ces directeurs et directrices et prévoit leur perfectionnement; 2) gère la convention collective des professionnel-le-s non enseignant-e-s, évalue ces professionnel-le-s et prévoit leur perfectionnement; 3) gère la convention collective des enseignant-e-s, évalue ces enseignant-e-s et prévoit leur perfectionnement; accueille les stagiaires et rédige des rapports de probation; siège sur des comités d'embauche; rencontre les personnes concernées par un changement d'affectation; 4) gère la convention collective du personnel de soutien, évalue ce personnel et prévoit leur perfectionnement; 5) participe aux négociations.

### **Gestion des élèves**

Le directeur ou la directrice doit établir divers types d'échanges afin de veiller au bien de l'élève: 1) établit des relations avec les élèves, seuls ou en groupe (pour motivation, récompenses, soutien, sanctions, problèmes de discipline, éducation, etc); 2) maintient des échanges avec les parents concernant leur enfant; 3) maintient des échanges avec spécialistes (professeurs, professionnel-le-s, ou toute personne détentrice d'une connaissance pertinente) concernant un-e ou des élèves; rédige un rapport sur la situation.

### **Régulation**

Le directeur ou la directrice se trouve parfois dans des situations de crise ou de conflit; il ou elle gère les crises et les conflits entre les acteurs ou groupes d'acteurs à l'intérieur de l'école (débrayage étudiant, collusions diverses, etc.).

### **Dépannage**

Le directeur ou la directrice est ou se voit dans certaines circonstances dans l'obligation de s'occuper d'activités qui ne relèvent pas de ses attributions. Dans ce cas, le directeur ou la directrice s'occupe d'un problème que personne dans l'école ne peut régler à un moment donné (premiers soins, remplacement de surveillants à la cafétéria, reprographie, réparation de matériel brisé, reconduire un-e élève, etc.)

### **Contrôle**

A ce titre, le directeur ou la directrice est responsable de la bonne marche de l'école. Il ou elle: 1) vérifie la conformité pédagogique des moyens retenus par les acteurs de l'école avec les objectifs poursuivis (programmes, examens, matériel pédagogique, etc.); 2) vérifie le respect, par le personnel et les élèves, des lois, normes, règlements et politiques; 3) vérifie la sécurité des élèves (présence à l'arrivée et au départ des autobus, exercices d'incendie, prises d'échantillon d'eau, etc.); 4) contrôle les ressources financières et matérielles (ouvrir et fermer les portes de l'école, vérifier l'état du bâtiment et du matériel, constater les vols ou le vandalisme, etc.); 5) relit les documents dactylographiés avant envoi; 6) mène des enquêtes sur délits mineurs, perte d'objets, enfants momentanément perdus ou en fugue, etc.

### **Représentation**

A ce titre, le directeur ou la directrice agit comme personne dotée d'un certain statut ou d'une certaine autorité. Dans ce sens, il ou elle: 1) participe ou se prépare à différentes manifestations à titre de directeur ou directrice

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

d'école; 2) signe des documents, donne des autorisations, écrit des lettres de référence, etc.; 3) participe à différents comités externes, sans être le porte-parole de l'école (assiste à une réunion d'association professionnelle, siège au conseil d'administration d'une caisse populaire, etc.).

### **Activités personnelles**

Le directeur ou la directrice se livre à des activités pendant les heures régulières de travail qui n'ont pas de relations directes avec la direction de l'école. Par exemple, il ou elle: 1) prévoit (ou se livre à) des activités de perfectionnement; téléphone pour affaires personnelles, se rend à un rendez-vous chez le médecin, prend seul une pause-santé, etc.; 2) remplit des obligations d'enseignement.

### **3. Méthodologie de la recherche**

Les variables retenues en ce qui concerne la vie privée sont: le sexe, la situation géographique, le groupe d'âge, le statut civil, l'expérience, le nombre d'enfants de plus ou de moins de 16 ans vivant sous le même toit, et le nombre d'années d'expérience dans un poste de direction. L'environnement professionnel est défini au moyen des variables suivantes: le nombre de personnes à temps plein et à temps partiel, le nombre, la variété des services offerts dans l'école, et le degré correspondant de responsabilité vis-à-vis de ces services, le nombre et le type d'élèves, le nombre et la variété des comités internes, des comités de la commission scolaire, et de comités externes, avec le niveau de responsabilité correspondant. En ce qui concerne le temps consacré par les directeurs et directrices à leurs différentes missions et activités, nous leur demandions de décrire leur emploi du

temps des troisième et quatrième journées qui suivaient la réception du questionnaire.

Au cours de la phase du prétest, les questionnaires ont été examinés et commentés par 64 directrices et directeurs au cours de neuf interviews de groupe tenues dans les différentes régions du Québec. Les commentaires demandés portaient sur la clarté des questions, la pertinence des choix de réponses, la façon d'obtenir le degré de précision souhaité pour l'emploi du temps. Suite à cette consultation, nous avons remanié le questionnaire et y avons ajouté un exemple de feuille de réponses complétée afin d'indiquer le niveau de précision requis.

Les questionnaires ont été envoyés en mai, juin, août et septembre 1986. La période couverte peut être considérée comme assez représentative, même si la périodicité des opérations dans le domaine scolaire est répartie sur un an. En effet, elle couvre quatre mois, une période sans présence d'élèves (le mois d'août, avec un dixième des envois), ainsi que trois mois avec présence des élèves.

Les questionnaires ont été adressés à un échantillon aléatoire simple pris à partir de 10% (N=294) de la population des directeurs et directrices de la Fédération québécoise des directeurs d'école, selon cinq catégories: directeurs et directrices 1) du primaire, 2) du secondaire; 3) d'écoles primaires institutionnelles (composées de plusieurs bâtiments); de directeurs adjoints et de directrices adjointes 4) du primaire et 5) du secondaire. Nous avons exclu de la population les directeurs ou directrices en congé sans solde, en pré-retraite, en sabbatique, en prêt de service ou mis en disponibilité, afin

que les résultats décrivent des missions et activités contemporaines à l'envoi du questionnaire.

Les copies du questionnaire étaient dûment identifiées mais assuraient la confidentialité des résultats. Après un rappel écrit effectué trois semaines après l'envoi du questionnaire, nous avons reçu pour l'ensemble de la recherche 207 réponses, soit un taux de réponses de 70,41%. Etant donné le petit nombre de directrices de certaines catégories, nous avons choisi d'envoyer parallèlement un questionnaire à toute la population des directrices, sans relance. Nous avons ainsi obtenu un total de 263 répondant-e-s distribués de cette façon:

direct. primaire: .....	106
direct. instit: .....	41
direct. adj. prim.: .....	22
direct. sec: .....	37
direct. adj. sec:.....	57

#### **4. Résultats**

Certaines différences statistiquement significatives<sup>79</sup> entre directeurs et directrices ont pu être relevées au niveau de la vie privée, de l'environnement professionnel, ainsi que du temps consacré aux diverses missions et activités. Elles sont significatives à un seuil de confiance de 0.05 pour les trois tests utilisés: le Mann-Whitney, le Chi carré et le test "t".

---

<sup>79</sup> Pour plus de détails concernant les chiffres précis, se référer à des articles plus détaillés à paraître pour chaque catégorie de direction d'école dans Recherches féministes, la revue des sciences de l'éducation, etc.

#### 4.1 Les différences au niveau de la vie privée

Au cours de cette partie, nous présentons, dans le tableau 1, les différences statistiquement significatives qui existent entre les directeurs et directrices de nos cinq catégories en ce qui concerne l'âge, le statut civil, et le nombre d'enfants vivant sous leur toit.

L'examen de ces résultats montre que les directrices du primaire et du secondaire vivent plus souvent seules que les directeurs des mêmes catégories: au primaire, 45,5% des directrices et 6% des directeurs et au secondaire, 35% des directrices et 5,5% de directeurs. Cette constatation rejoint les résultats de recherches canadiennes et américaines<sup>80</sup> qui relèvent la même situation dans le secteur privé aussi bien que dans le domaine de l'éducation. Il est à noter toutefois que la responsabilité d'adjointe semble permettre aux femmes d'avoir à cet égard un statut civil équivalent à celui de directeur.

<sup>80</sup> SIMARD, C., TARRAB, G. (1986). Une gestion au féminin? Nouvelles réalités. Montréal: G. Vermette; JONES, S. W, op. cit; PHARIS, W. L., ZAKARIYA, S. B, op. cit.

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

Tableau 1: Renseignements personnels

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Age.....					
Expérience direction.....					
Statut civil.....	+ seule <sup>81</sup>			+ seule	
Religieux (se).....					
Enfants moins de 16 ans.....	moins	moins		moins	moins
Enfants plus de 16 ans.....					moins
Total enfants.....	moins			moins	moins

En ce qui concerne la responsabilité d'enfants de plus ou de moins de 16 ans, il semble plus difficile encore de concilier la vie parentale et la direction d'une école, du moins en bas âge: dans quatre catégories, le nombre d'enfants de moins de 16 ans est statistiquement moins élevé chez les directrices que chez les directeurs. Si les directrices adjointes font exception, c'est que la moyenne d'âge de cette catégorie est plus élevée<sup>82</sup> (entre 49 et 59 ans) que dans les quatre autres catégories (entre 39 et 49 ans). Est-ce que les directrices sont choisies parce qu'elles vivent seules ou ont moins d'enfants en bas âge? Est-ce que les femmes anticipent ou vivent trop de difficultés à concilier famille et carrière? Il est intéressant de noter que la difficulté semble s'atténuer lorsque les enfants ont grandi, sauf pour les directrices adjointes du secondaire.

### **4.2 Les différences au niveau de l'environnement professionnel**

Au cours de cette partie, l'environnement professionnel des directeurs et directrices sera établi à partir de certaines variables qui sont: le nombre

<sup>81</sup> Les résultats doivent se lire de cette façon: les directrices sont plus..., moins....que les directeurs appartenant à la même catégorie

<sup>82</sup> BAUDOUX, C. (1986). Directeurs et directrices d'école: environnements, missions, activités. Montréal: FQDE.

d'élèves selon les diverses catégories, le nombre et la variété de personnel à temps plein et à temps partiel, les services disponibles dans l'école, les comités externes avec ou sans responsabilité, le nombre et la variété de réunions de comités de la Commission scolaire, les tables de gestion de l'école, et les comités de l'école.

#### 4.2.1 Nombre d'élèves par catégories

Nous avons tenté de cerner des différences éventuelles à propos des catégories d'élèves suivantes: préscolaire, primaire général, amérindiens au primaire, élèves du primaire qui ont des difficultés d'apprentissage, élèves atteints de déficience mentale, qui ont un handicap physique, auditif, visuel, qui ont des problèmes socio-affectifs, qui ont des déviations multiples, et au secondaire, les élèves du secondaire général, du professionnel court, du professionnel long, des adultes, des amérindiens, des élèves qui ont des difficultés d'apprentissage, qui sont atteints de déficience mentale, qui ont un handicap physique, auditif, visuel, qui ont des problèmes socio-affectifs ou qui ont des déviations multiples.

C'est au primaire seulement, d'après les résultats du tableau 2, qu'existent des différences statistiquement significatives entre les trois catégories de directrices et leurs homologues masculins. Les directrices ont moins d'élèves que les directeurs. Comme le salaire du personnel de direction est en partie fondé sur la taille de l'école<sup>83</sup>, ce phénomène explique en partie la différence de salaire entre les directeurs et directrices. Est-ce une trace de la

<sup>83</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (1985). Règlement modifiant le règlement sur les conditions d'emploi des directeurs d'école et des directeurs adjoints d'école des commissions scolaires pour catholiques. Décret 859-85, 8 mai, G.O.2, p. 2742.

Division sociale des sexes dans les postes de direction

vocation maternante attribuée socialement aux femmes: même si elles gèrent des écoles plus petites, elles ont plus d'élèves du préscolaire et plus d'élèves handicapé-e-s? Les directrices adjointes du primaire ont également un nombre plus important d'élèves handicapé-e-s sous leur autorité. En revanche, les directrices d'écoles institutionnelles ont plus d'élèves du primaire général.

Tableau 2: Nombre d'élèves par catégories

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Préscolaire.....	plus.....				
Primaire général.....		plus.....			
Primaire amérindiens.....					
Prim. diff. apprentissage.....					
Prim. défic. mentale.....					
Prim. hand. physique.....					
Prim. hand. auditif.....					
Prim. hand. visuel.....					
Prim. socio-affect.....					
Prim. déviations mult.....					
Total primaire handicaps.....	plus.....			plus.....	
Tot. prim. gén. et préscolaire.....					
Total primaire.....					
Total pré-pri.....		moins.....			
Secondaire général.....					
Sec. prof. court.....					
Sec. prof. long.....					
Sec. adultes.....					
Sec. amérindiens.....					
Sec. diff. apprentissage.....					
Sec. défic. mentale.....					
Sec. handicap physique.....					
Sec. hand. auditif.....					
Sec. hand. visuel.....					
Sec. socio-affect.....					
Sec. dév. mult.....					
Total sec. handicaps.....					
Total sec. prof.....					
Total sec.....					
Total élèves.....					

#### 4.2.2 Personnels

Il existe dans les écoles du personnel à temps plein ainsi qu'à temps partiel. De plus, les écoles peuvent disposer de bénévoles qui offrent quelques heures de prestation par semaine à l'école.

##### 4.2.2.1 Personnel à temps plein

Tableau 3: Personnel à temps plein

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Directeur-adjoint.....					
Adjoint administratif.....				plus.....	
Prof. non ens.....					
Enseignant-e-s.....	moins.....				
Soutien technique.....					
Soutien manuel.....					
Soutien enseignement.....					
Total soutien.....	plus.....		plus.....		
Total personnel.....					

Les directrices du primaire ont moins d'enseignant-e-s sous leur responsabilité, constatation qui peut s'expliquer par un nombre d'élèves moins élevé. Elles ont cependant plus de personnel de soutien, qu'elles soient directrices ou directrices adjointes. Ont-elles réussi à convaincre davantage la Commission scolaire de leurs besoins? Est-ce que ce surcroît de personnel est relié avec le type d'élèves?

Au secondaire, les directrices ont plus d'adjoints administratifs que les directeurs. Est-ce que ce phénomène signifie que les directrices réclament et obtiennent de la Commission scolaire de pouvoir déléguer des tâches administratives pour s'occuper davantage de tâches pédagogiques? Est-ce qu'on juge que les directrices ont besoin de cette aide supplémentaire? Seules, des études ultérieures pourraient expliquer ce phénomène.

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

### 4.2.2.2 Personnel à temps partiel

Nous n'avons pu repérer aucune différence statistiquement significative quant au personnel à temps partiel accordé aux directeurs et directrices.

Tableau 4: Personnel à temps partiel

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Direct. adj.....					
Adj. adminis.....					
Prof. non ens.....					
Enseignant-e-s.....					
Soutien technique.....					
Soutien manuel.....					
Bénévoles.....					
Total soutien.....					
Total pers. rémunéré.....					
Total personnel.....					

### 4.2.3 Services disponibles dans l'école

Existe-t-il des différences en ce qui concerne les services disponibles dans l'école? Les résultats du tableau 5 indiquent que les directrices d'écoles primaires et d'écoles institutionnelles ont moins souvent une bibliothèque sous leur responsabilité dans leur école.

Tableau 5: Services disponibles dans l'école

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Service aux étudiants.....					
Bibliothèque..... moins..... moins.....					
Loisirs et sports.....					
Audio-visuel.....					
Cafétéria.....					
Garderie.....					
Résidence.....					
Adaptation scolaire.....					

4.2.4 Comités avec responsabilité

Le directeur ou la directrice d'école peuvent être appelé-e-s à siéger sur des comités externes au secteur de l'éducation primaire ou secondaire, comme responsables ou membres du comité. Le tableau 6 concerne les comités présidés par le directeur ou la directrice, que ce soit des comités d'autres institutions d'enseignement (cégeps, universités), de comités d'affaires sociales, de comités de groupes commerciaux ou industriels, de groupes sociaux, d'associations sportives, d'associations culturelles ou d'associations professionnelles.

Tableau 6: Comités avec responsabilité

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Autres instit. d'ens.....					
Affaires sociales resp.....					
Commerce-industrie.....					
Groupes sociaux.....moins.....					
Associations sportives.....					
Assoc. cult.....					
Assoc. prof.....					
Total externe.....					moins....

Les directrices du primaire président moins souvent des comités de groupes sociaux que leurs collègues. Il est vrai que certains de ces groupes sociaux excluent encore les femmes de leurs activités. Les directrices adjointes du secondaire ont un total de présidence de comités moins élevé que celui des directeurs adjoints. Les directrices semblent selon ces résultats être moins en mesure de pouvoir développer des réseaux utiles à leur carrière.

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

### 4.2.5 Comités sans responsabilité

Les directeurs et directrices sont parfois appelé-e-s à siéger, sans les présider, aux mêmes types de comités. Le tableau 7 indique que, dans ce cas, les directrices y siègent plus que leurs collègues. Il s'agit, pour les directrices adjointes du secondaire de comités d'autres institutions d'enseignement, et pour les directrices du secondaire ceux d'associations professionnelles.

Tableau 7: Comités sans responsabilité

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Autres instit. d'ens.....					plus.....
Affaires sociales.....					
Commerce-industrie.....					
Groupes sociaux.....					
Associations sportives.....					
Associations culturelles.....					
Associations profes.....					plus.....
Total externe.....					

Les directrices semblent plus impliquées que leurs collègues respectifs à des comités reliés étroitement avec l'enseignement. Rappelons que l'hypothèse d'un attachement plus grand des directrices à l'enseignement plutôt qu'à la progression de leur carrière a été émise par Shakeshaft<sup>84</sup>.

### 4.2.6 Réunions à la Commission scolaire

Les directeurs et directrices sont appelé-e-s à siéger sur diverses tables de la Commission scolaire que nous avons regroupées selon les rubriques

<sup>84</sup> SHAKESHAFT, C. (1986). A Female Organizational Culture. Educational Horizons, Vol. 64, No3, printemps , 117-120.

suivantes: la table de gestion centrale, et les tables sectorielles: articulation primaire-secondaire, pédagogie, finances, ressources humaines et ressources matérielles.

Tableau 8: Total des réunions à la Commission Scolaire

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Gestion centrale.....	moins.....				
Primaire-secondaire.....					
Pédagogie.....					
Finances.....					
Ressources humaines.....	moins.....	plus.....			
Ressources matérielles.....	plus.....	plus.....			
Total des réunions.....					

Le tableau 8 montre que c'est au primaire qu'existent des différences statistiquement significatives entre directrices et directeurs. Les directrices du primaire sont moins présentes à la table de gestion centrale, où se décident les grandes orientations d'ensemble. Elles se retrouvent donc plus ou moins marginalisées dans le monde scolaire. Les directrices du primaire et les directrices d'écoles institutionnelles siègent toutefois davantage à la table des ressources matérielles. Les directrices d'écoles institutionnelles siègent davantage à des comités de ressources humaines, alors que le phénomène inverse se produit pour les directrices du primaire.

#### 4.2.7 Tables de gestion de l'école

Dans l'école, existent des réunions de concertation au niveau des équipes de direction. Nous avons regroupé ces tables de gestion sous plusieurs rubriques: administration, pédagogie, gestion de personnel, services complémentaires et coordination.

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

Comme la création de ces comités relève de l'initiative de la direction, il est nécessaire ici de séparer les directeurs et directrices de leurs adjoints et adjointes.

Tableau 9: Tables de gestion de l'école

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Administration.....	plus.....			moins.....	
Pédagogie.....	plus.....	plus.....			
Gestion de personnel.....		plus.....			
Services complémentaires.....		plus.....		moins.....	
Coordination.....				moins.....	
Total tables gestion école .....				moins.....	moins.....

En ce qui concerne les directrices, le tableau 9 indique qu'au primaire, même si les directrices ont des écoles plus petites, elles font siéger davantage de comités: celui de la pédagogie pour les directrices du primaire et les directrices d'écoles institutionnelles, l'administration, pour le primaire, la gestion de personnel et les services complémentaires pour les écoles institutionnelles. Ceci confirme les résultats de recherches indiqués précédemment. Au secondaire, toutefois, la situation est inversée: les directrices font moins siéger la table des services complémentaires, et ont un total moins élevé de réunions de gestion.

Dans la position d'adjointes du primaire, les directrices sont moins appelées que les adjoints à siéger à des tables concernant l'administration, la coordination. Avec un total moins élevé de réunions, on peut conclure qu'au primaire, les adjointes sont éloignées de la prise de décision concernant l'école.

4.2.8 Comités de l'école

Tableau 10: Comités de l'école

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Santé-sécurité.....	plus.....	moins.....			
Elèves.....		moins.....	moins.....		
Parents-école.....		moins.....		moins.....	
Enseignant-e-s.....		moins.....			
Soutien.....	plus.....	moins.....			
Pastorale.....		moins.....			
Scolaire-municipal.....	plus.....				
d'enseignement.....		moins.....			
P.N.E.....		moins.....		plus.....	
Services sociaux.....					
Contractuels -bénévoles.....		moins.....			
Elèves en difficulté.....		moins.....		plus.....	moins.....
Chefs de groupe.....					

Certains comités réunissent la direction et divers intervenants d'une même école. Nous avons regroupé ces comités sous les rubriques suivantes: comités concernant la santé et la sécurité au travail, les élèves, les relations parents-école, les enseignant-e-s, le personnel de soutien, la pastorale, les relations avec la municipalité, l'enseignement, les professionnel-le-s non enseignant-e-s, les services sociaux, les contractuels et les bénévoles, les élèves en difficulté et les chefs de groupe.

Le tableau 10 montre que la situation varie d'une catégorie à l'autre qu'il est nécessaire ici également d'interpréter différemment les résultats selon qu'il s'agit de directeurs et directrices ou d'adjoints et adjointes.

Au primaire, les directrices font siéger plus de comités que leurs collègues: concernant la santé et sécurité au travail, le personnel de soutien et les relations avec la municipalité. Au secondaire, les directrices font moins

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

souvent siéger le comité parents-école, peut-être parce que, comme nous le verrons, elles consacrent plus de temps aux réunions individuelles avec les parents. Toutefois, elles tiennent davantage de comités des professionnelles, et d'élèves en difficulté. Ce phénomène confirme les résultats de recherches mentionnées plus haut qui constatent que les directrices ont, dans l'ensemble, un style de gestion plus participatif que les directeurs.

Lorsqu'elles sont adjointes, les directrices sont moins appelées que leurs collègues à siéger dans des comités concernant les élèves au primaire et concernant les élèves en difficulté au secondaire. Ici encore, les adjointes sont éloignées de comités où se prennent certaines décisions ou orientations.

### **4.3 Différences concernant les missions et activités**

Au cours de cette partie, nous présentons les activités, regroupées en missions, qui ont donné lieu à des différences statistiquement significatives. Pour plus de précision sur les définitions accordées à chaque mission et activité, nous renvoyons le lecteur aux définitions présentées dans le cadre théorique.

#### 4.3.1: La mission de coordination

Tableau 11: Mission de coordination

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Liaison école extérieur.....			plus.....		
Liaison école- C.S.....					
Porte-parole école.....					
Total coordination.....					

La coordination avec l'extérieur revêt trois aspects: les liens entre l'école et l'extérieur, les liens avec la Commission scolaire, ainsi que la représentation des intérêts de l'école.

La seule différence relevée indique que les directrices adjointes du primaire font plus de coordination avec l'extérieur. Notons toutefois qu'en pratique, ces rapports se déroulent la plupart du temps sous forme de conversations téléphoniques, et peuvent provenir d'initiatives individuelles pour impliquer le milieu dans l'école, ou pour régler des problèmes de ressources matérielles, points qui semblent intéresser les directrices.

#### 4.3.2 La mission d'allégeance

Tableau 12: Mission d'allégeance

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Rel.prof. avec autorités.....					
Rel. pers. avec autorités.....				plus.....	
Total allégeance.....					

Ce sont les directrices du secondaire qui se trouvent en situation d'allégeance davantage que leurs collègues. Est-ce parce qu'elles veulent, par des communications personnelles, impliquer la direction générale dans la vie de l'école secondaire? Est-ce parce que la Direction générale tolère moins, ou est perçue comme tolérant moins l'autonomie de la part des femmes? Il est intéressant de rappeler à ce sujet l'étude de Girard<sup>85</sup> qui souligne que l'autonomie et la responsabilité sont valorisées au secondaire et non au primaire. Or, justement, 1) le tiers des directrices du primaire

<sup>85</sup> GIRARD, H. C. (1983). Processus et critères de sélection du directeur d'école au secondaire. Revue des sciences de l'éducation, Vol. IX, No3, 381-399.

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

sont des femmes, et 2) il y a différence au secondaire entre directeurs et directrices. Cette dichotomie s'expliquerait-elle davantage par le sexe que par le niveau?

### 4.3.3 La mission de leadership pédagogique

Il s'agit ici d'une mission où la littérature pertinente semble faire consensus: les directrices se préoccupent davantage d'animation des diverses catégories de personnel pédagogique. Qu'en est-il dans notre étude?

Tableau 13: Mission de leadership pédagogique

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Stimule enseignant-e-s.....		plus.....			
Anime P.N.E.....		plus.....		plus.....	plus.....
Total leader. péd.....		plus.....		plus.....	plus.....

Le tableau 13 indique que dans l'ensemble, sauf en ce qui concerne les directrices adjointes du primaire, les directrices consacrent plus de temps à reconcontrer, seul-e-s ou en groupe, des enseignant-e-s et en particulier des professionnel-le-s non enseignant-e-s afin de les stimuler dans leurs activités pédagogiques.

### 4.3.4 La mission d'intégration

Tableau 14: Mission d'intégration

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Echanges direct-acteurs.....		plus.....			
Contacts informels.....					
Concertation de gestion.....					plus.....
Déplacements entre écoles.....					
Total intégration.....					

Afin de permettre l'intégration des différent-e-s intervenant-e-s (y compris les élèves) de l'école, le directeur ou la directrice donne et reçoit de l'information de façon formelle, mais également de façon informelle. Il ou elle se concerta avec les membres de la direction. Dans le cas des écoles institutionnelles, il ou elle effectue des déplacements entre les diverses écoles qui sont sous sa responsabilité.

Le tableau 14 montre que les directrices d'écoles institutionnelles consacrent plus de temps que leurs collègues aux échanges formels avec les différents acteurs des différents bâtiments. Ceci peut avoir rapport avec la recherche d'efficacité relevée dans la littérature.

En ce qui concerne la concertation, qui comprend les tables de gestion qui se tiennent régulièrement, ainsi que les consultations rapides, les directrices adjointes sont appelées plus souvent que leurs collègues à donner leur avis. Etant donné que pour les tables de gestion de l'école, comme signalé plus haut, il n'existe pas de différence entre adjoints et adjointes du secondaire, cela signifie-t-il que la façon dont on consulte les adjointes serait davantage de type "ad hoc"?

#### 4.3.5 La mission de réflexion

Même si une bonne partie des décisions de routine se prennent rapidement, dans certains cas plus complexes, il est nécessaire de s'accorder un temps de réflexion, sous forme de consultations, de lectures, de rédactions de rapports, avant ou après la prise de décision.

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

Lorsqu'il y a une différence significative entre hommes et femmes au niveau de la réflexion, elle va dans le sens d'un plus grand nombre de minutes accordées à cette activité par les directrices.

Au primaire, les directrices consacrent plus de temps à consulter des spécialistes avant une prise de décision. Ceci confirme le fait que ces directrices ont également un style de gestion plus participatif.

Tableau 15: Mission de réflexion

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Cons. doc. avant décision.....					
Cons. spécial avant déc.....plus.....					
Rédaction de rapports.....					plus.....
Lecture avant/suite réunion.....			plus.....		
Lecture moyen/long terme.....					
Total réflexion.....			plus.....		

Les adjointes du primaire lisent davantage pour se préparer ou pour donner des suites à une réunion. Au total, elles consacrent plus de temps à la réflexion que les directeurs adjoints du primaire.

Les directrices adjointes du secondaire consacrent plus de temps à la rédaction de rapports. Les directeurs ont donc davantage tendance à déléguer cette activité à leurs adjointes plutôt qu'à leurs adjoints: est-ce parce que les femmes sont réputées mieux savoir écrire?

### 4.3.6 La mission d'organisation

L'organisation de la vie scolaire absorbe en moyenne huit heures par semaine du temps de travail des différentes catégories de directeurs et direc-

trices<sup>86</sup>, que ce soit sous forme de travail de routine, de planification de la vie scolaire, de responsabilité vis-à-vis des mécanismes de consultation, de l'organisation de la suppléance ou de la distribution du travail au personnel de soutien.

Tableau 16: Mission d'organisation

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Plan. routine.....	moins.....			plus.....	
Vie scolaire.....					
Mécanismes consultation.....					
Suppléance.....					
Service soutien.....	moins.....				
Total organisation.....					

Le tableau 16 montre que si les directrices du primaire y consacrent moins de temps, c'est le phénomène inverse qui se produit au secondaire. Les directrices du primaire consacrent moins de temps à la distribution du travail au personnel de soutien, même si elles en ont davantage sous leur responsabilité.

#### 4.3.7 La mission de gestion des ressources matérielles et financières

Les directeurs et directrices d'école ont des budgets et des équipements à gérer. Ils ou elles doivent planifier et gérer ces ressources.

Tableau 17: Mission de gestion des ressources matérielles et financières

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Prévoir ressources.....	moins.....				
Gérer ressources.....					
Total gestion ressources.....	plus.....				

86 BAUDOUX, C. (à paraître). Les missions et activités des directeurs et directrices d'école.

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

Le tableau 17 signale qu'au primaire, les directrices consacrent au total un nombre d'heures plus élevé que leurs collègues. Leur intérêt pour ce secteur est confirmé par la constatation faite plus avant que les directrices du primaire siègent davantage que leurs collègues sur des comités de ce type à la Commission scolaire.

En revanche, les directrices d'écoles institutionnelles semblent déléguer la responsabilité de prévoir les ressources au ou à la responsable de l'école.

### 4.3.8 La mission de gestion de personnel

Rappelons que, dans cette mission, il s'agit de gérer les conventions collectives ou contrats des diverses catégories de personnels, de procéder à leur évaluation, et de prévoir leur perfectionnement. Il s'agit parfois également de participer à la négociation des conventions collectives.

Tableau 18: Mission de gestion de personnel

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Direct. adj.....					
P.N.E.....	plus.....				
Enseignant-e-s.....		plus.....			
Soutien.....	moins.....				
Négociation.....					
Total gestion personnel.....	moins.....				

Si au secondaire, nous n'avons pu déceler de différence statistiquement significative dans la mission de gestion de personnel, en revanche, la situation est différente au primaire.

Les directrices du primaire gèrent davantage que leurs collègues directeurs les professionnel-le-s non enseignant-e-s. Les directrices d'écoles institutionnelles consacrent davantage de temps à la gestion des enseignant-e-s.

Si les directrices gèrent moins le personnel de soutien, ce serait parce qu'elles en ont moins sous leur responsabilité. De la même façon, si elles ont un total moins élevé de gestion de personnel, c'est probablement qu'elles dirigent des écoles plus petites, donc comportant moins de personnel.

#### 4.3.9 La mission de gestion des élèves

La mission de gestion des élèves est une des missions fondamentales dans une école. Le directeur ou la directrice doit rencontrer des élèves pour les motiver, les récompenser, régler des problèmes de discipline ou parler de mauvais résultats scolaires, etc. Il ou elle échange avec les parents de ces élèves, et consulte des spécialistes à leur sujet afin de prendre des décisions plus éclairées.

Tableau 19: Mission de gestion des élèves

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Relations avec élèves.....					
Echanges avec parents.....			plus.....	plus.....	
Echanges avec spécial.....					
Total gestion élèves.....					

C'est sur l'activité d'échanges avec les parents que des différences sont constatées: au primaire, cette activité est plus souvent déléguée aux adjointes qu'aux adjoints. Au secondaire, les directrices consacrent plus de

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

temps aux échanges avec les parents d'un ou d'une élève. Ce phénomène confirme les résultats de quelques recherches que nous avons rappelées.

### 4.3.10 La mission de régulation

Dans l'ensemble des missions des directions d'école, cette mission, qui consiste à régler des crises ou des conflits dans l'école, ne requiert pas beaucoup de temps: environ, en moyenne, 1 minute par jour<sup>87</sup>.

Seules, les directrices du primaire consacrent significativement plus de temps que leurs collègues masculins à cette mission. Rien dans la recherche ne nous indique si les conflits sont plus nombreux ou non, et des hypothèses très différentes peuvent être émises selon le cas. S'il y a plus de conflits dans une école primaire dirigée par une directrice, serait-ce la conséquence de la gestion plus participative qu'elles exercent? Si les conflits ne sont pas plus nombreux, cela voudrait-il dire que des directrices consacrent plus de temps à apaiser les tensions?

Tableau 20: Mission de régulation

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Gère crises et conflits.....plus.....					

### 4.3.11 La mission de dépannage

Rappelons qu'il s'agit, dans le cadre de cette mission, de remplir des tâches que personne ne peut remplir à l'école à un moment donné.

<sup>87</sup> BAUDOUX, C. (à paraître), Ibid.

Nous n'avons pu repérer dans ce cas aucune différence statistiquement significative entre directeurs et directrices dans aucune des catégories.

Tableau 21: Mission de dépannage

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Dépannage.....					

4.3.12 La mission de contrôle

Nous avons divisé la mission de contrôle en plusieurs rubriques: celle du contrôle pédagogique, celui du respect des lois et des règlements, celui de la sécurité des élèves, celui des ressources, celui des documents dactylographiés par la secrétaire, ainsi que le contrôle exercé lors d'enquêtes sur des délits mineurs ou pertes d'objets.

Tableau 22: Mission de contrôle

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Conformité pédagogique.....	plus.....				
Respect des lois.....	moins.....				
Sécurité élèves.....	moins.....				
Finances.....	plus.....		plus.....		
Relecture document.....	moins.....				
Enquêtes mineures.....	moins.....				
Total contrôle.....					

Quoiqu'il n'existe pas de différences statistiquement significatives au secondaire, les résultats présentés dans le tableau 22 confirment pour le primaire des tendances dégagées pour d'autres résultats. Le surplus de contrôle exercé par les directrices du primaire est d'ordre pédagogique. Le contrôle des ressources plus important chez les directrices et adjointes du primaire confirme un intérêt pour ce type de gestion relevé précédemment.

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

Pour ce qui est des autres formes de contrôle, les directrices du primaire consacrent moins de temps à veiller au respect des lois et des règlements, à surveiller les élèves lors de l'arrivée et des départs des autobus, (qui constitue la presque totalité de l'activité qui consiste à veiller à la sécurité des élèves), moins de temps à la relecture de documents et moins de temps à mener des enquêtes. Les directrices du primaire qui ont, rappelons-le, un style de gestion plus participatif, semblent proposer un modèle de gestion moins autoritaire que leurs collègues. Cela serait-il un des facteurs qui expliquent la diminution constante de la proportion des directrices du primaire?

### 4.3.13 La mission de représentation

Dans cette mission, le directeur ou la directrice, de par son statut, représente officiellement l'école: il ou elle participe à diverses manifestations, signe des documents, donne des autorisations, siège sur des comités externes comme directeur ou directrice.

Tableau 23: Mission de représentation

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Part. à manif. comme direct.....					
Signe et autorise.....					
Comités externes.....					
Total représentation.....					

Le tableau 23 indique que nous n'avons décelé aucune différence statistiquement significative entre directeurs et directrices des différentes catégories pour la mission et les activités de représentation.

#### 4.3.14 La mission d'activités personnelles

Parfois, le directeur ou la directrice consacre quelques minutes de son temps de travail à des activités personnelles

Tableau 24: Mission d'activités personnelles

<u>Catégorie</u>	<u>Primaire</u>	<u>Institutionnelle</u>	<u>Adj.Prim</u>	<u>Secondaire</u>	<u>Adj. sec.</u>
Activités personnelles.....moins.....					
Activités d'enseignement.....					

Les directrices du primaire consacrent significativement moins de temps que les directeurs aux activités personnelles sur leur temps de travail. Est-ce dû au fait qu'elles vivent plus souvent seules? Ou au fait qu'elles se sentent obligées d'en faire davantage?

#### Conclusion

Au terme de cette étude exploratoire, il semble que sur bien des points observés, la division sociale des sexes est reproduite dans les postes de direction du primaire et du secondaire. Au niveau de la vie privée, les directrices, comme la plupart des femmes cadres, vivent plus souvent seules dans l'ensemble, confirmant par là l'inadéquation entre la responsabilité de la sphère familiale traditionnellement dévolue aux femmes et la responsabilité ultime d'une école. De plus, elles ont un total d'enfants moins élevé sous leur responsabilité. Le phénomène s'accroît si l'on considère l'âge des enfants: avoir la charge d'enfants de moins de seize ans constitue un handicap supplémentaire pour les directrices.

Notre deuxième objectif consistait à vérifier si les directrices ont un accès égal aux ressources de l'environnement professionnel. Dans l'ensemble, les résultats montrent qu'il n'en est rien. Au primaire, les directrices dirigent des écoles plus petites que leurs homologues masculins, ce qui explique en partie leur salaire moins élevé. Elles ont sous leur responsabilité plus d'élèves du préscolaire et plus d'élèves handicapé-e-s.

Les directrices du primaire ont sous leur responsabilité moins d'enseignant-e-s mais elles ont, de même que les directrices adjointes du primaire, plus de membres du personnel de soutien. Au secondaire, les directrices ont plus d'adjoints administratifs. Les directrices d'écoles primaires et institutionnelles ont moins souvent une bibliothèque sous leur responsabilité.

En ce qui concerne la responsabilité de comités extérieurs, les femmes, encore exclues de certains groupes sociaux, ont moins de responsabilité de ce type. Lorsqu'il s'agit plus simplement de faire partie de certains comités, les directrices siègent davantage à des comités reliés étroitement à l'enseignement ou à des préoccupations professionnelles.

A la commission scolaire, les directrices du primaire sont moins présentes à la table centrale, où se décident les orientations d'ensemble. Les directrices du primaire et les directrices d'écoles institutionnelles siègent davantage à des comités sectoriels: celui des ressources matérielles et celui des ressources humaines.

En ce qui concerne les tables de gestion à l'intérieur de l'école, les directrices du primaire, contrairement à celles du secondaire, manifestent un style de gestion plus participatif en faisant siéger plus de comités, même si

leurs écoles sont plus petites. Les directrices adjointes sont moins appelées que les directeurs adjoints à siéger à des tables de gestion.

Pour ce qui est des comités consultatifs de l'école, les directrices du primaire et du secondaire font siéger dans l'ensemble davantage de comités, contrairement aux directrices d'écoles institutionnelles. Les directrices adjointes du primaire et du secondaire sont moins appelées à siéger sur des comités, ce qui les éloigne du pouvoir.

Notre troisième objectif consistait à vérifier si les tâches sont différenciées selon le sexe dans les postes de direction.

Parmi les missions où les différences sont importantes, relevons celle du leadership pédagogique. Comme l'ont démontré plusieurs recherches, les directrices y consacrent, dans l'ensemble, plus de temps que leurs collègues. Ce phénomène est en outre congruent avec certains éléments relevés dans l'environnement professionnel.

Une autre mission où les directrices semblent se distinguer est celle de la réflexion, que ce soit pour consulter des spécialistes, pour lire des documents ou produire des rapports.

Les différences obtenues concernant la mission de contrôle indiquent que les directrices exercent dans l'ensemble un contrôle de type moins autoritaire que celui des directeurs. Elles se montrent, ici encore, davantage préoccupées de contrôle pédagogique, que de surveillance de l'application des règlements ou que d'enquêtes.

## Division sociale des sexes dans les postes de direction

Ces résultats pourraient suggérer, à simple titre d'hypothèse, que les directrices seraient tenues d'exercer, en plus des responsabilités formelles inhérentes au poste, une fonction supplémentaire, cachée, en partie contradictoire, reliée à leur appartenance à la sphère privée.

Ce serait en tant que femmes, dotées d'une nature différente de celle des hommes, que les directrices auraient des élèves plus jeunes, et plus d'élèves handicapé-e-s. Quant au comportement administratif requis chez les directrices, il renverrait à une même vision essentialiste d'une nature féminine. Les directrices devraient: 1) être moins autoritaires ( moins de contrôle, plus de recours à la participation); 2) servir d'intermédiaires, et non de responsables dotées d'autorité (plus d'allégeance); 3) se préoccuper plus que les hommes, comme doit le faire toute mère dans la vision essentialiste, de questions reliées à l'éducation (plus de leadership pédagogique, plus de contrôle pédagogique).

En plus de l'écartèlement des femmes entre sphère publique et sphère privée, existeraient, de façon masquée, des exigences supplémentaires et contradictoires vis-à-vis des femmes, une sorte de triple tâche, celle de correspondre à un Éternel féminin, qui pourraient constituer un des facteurs explicatifs de la sous-représentation des femmes dans les postes de gestion en éducation.

A LA RECHERCHE D'UN CADRE D'ANALYSE  
POUR UNE ÉTUDE INTERDISCIPLINAIRE DU  
ROLE DES FEMMES DANS LA GESTION DE  
L'ÉDUCATION AU QUÉBEC<sup>1</sup>

Claire V. de la Durantaye

Université du Québec à Trois-Rivières

«I think that the transition from free association or "dreaming" to thinking is characterised by the more or less dominating role with the "concept" play in it.» (Einstein, cité par Checkland)

«Dans ce domaine, les théories sélectives sont généralement mal reçues à cause de l'argument sans réplique selon quoi "le Misanthrope ne peut être précablé dans la tête de l'enfant qui l'apprend". Seulement il ne s'agit pas ici de mots mais de synapses» (Jacob, Le jeu des possibles, p. 39).

«Quelle que soit la manière dont un organisme explore son milieu, la perception qu'il en tire doit nécessairement refléter la réalité ou, plus spécifiquement, les aspects de la réalité qui sont directement liés à son comportement.» (Jacob, Ibid., p. 101).

«A la fin j'ai attribué l'autonomie d'action des femmes à leur rôle d'intermédiaires entre les hommes, à la force que leur donnait le fait d'être "entre" les hommes» (M. Strathern (1987), Anthropologie et Sociétés, Vol. 11, No1, p. 10).

---

1 Cette communication devait être présentée au Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences en mai 1987 à Ottawa. Des circonstances malheureuses m'empêchèrent d'être présente ce jour-là. Je tiens donc, ici, à m'excuser auprès des participantes pour cette absence exceptionnelle. Je tiens à remercier également ma collègue, la professeure C. Baudoux de l'Université du Québec à Chicoutimi, organisatrice du colloque, de m'avoir excusée auprès des participantes et d'avoir si gentiment accepté de joindre le texte de ma communication à ceux des autres présentatrices pour fins de publication.

## INTRODUCTION

«We maintain that there are necessary truths in which non-logical (...) constants occurs essentially.» (Hollis et Nell, Rational Economic Man)

La recherche scientifique est exigeante. Pour se réclamer d'elle, une série de réflexions et d'opérations, une série d'observations et d'analyses sont nécessaires. Et compte tenu de l'espace mondial qu'elle traverse, de longues consultations et recherches bibliographiques sont indispensables, afin de comparer, avec d'autres chercheurs, les hypothèses posées, les résultats obtenus, voire les modèles utilisés.

Dans un tel contexte, la chercheuse n'est pas libre du temps à consacrer à sa recherche. Elle doit manifestement en respecter les étapes si elle veut produire des conclusions valables, --si humbles soient-elles.

Aussi, malgré toute notre bonne volonté, ce n'est pas une théorie féministe du rôle des femmes dans la gestion de l'éducation que nous apportons ici aujourd'hui. Cet objectif de long terme<sup>2</sup> est par trop ambitieux. Dans ce domaine, le travail à accomplir par les femmes de science reste immense. C'est plutôt qu'en voulant construire ce cadre théorique pour l'analyse du rôle des femmes dans la gestion de l'éducation, nous nous sommes butées, dès nos premières recherches, à des contradictions théoriques telles, que

---

2 En fait, ceci constitue l'objectif d'une recherche pour laquelle l'équipe de recherche GRADE (groupe de recherche sur l'accès à la direction de l'Education), formé de C. Baudoux [UQAC], C.V. de la Durantaye [UQTR], L. Langevin [Cégep Édouard Montpetit], C. Lasaserre [Cégep Ahuntsic] et N. Tremblay [UQAC], a obtenu du FCAR une subvention de trois ans. Ce délai nous permettra d'élaborer, dans un contexte interdisciplinaire, un modèle de gestion au féminin dans le domaine de l'Education.

l'idée de ces quelques réflexions sur la notion de cadre théorique en sciences sociales s'est imposée. Nous voudrions aujourd'hui les soumettre à votre critique et tirer leçon de vos précieux conseils.

Pour arriver à une telle démonstration, science oblige, notre exposé comportera cinq courtes parties. La première traitera de la notion de cadre théorique comme telle. Elle fera ressortir les ambiguïtés contenues dans les définitions que donnent les sciences sociales de ce "concept". La deuxième partie tentera de démontrer, à l'aide d'exemples, les limites de certains cadres d'analyse. Elle conclura à la faiblesse des sciences sociales à déterminer son "objet", ou, comme nous le verrons, son "sujet-objet". La troisième partie énoncera l'importance d'avoir un cadre théorique bien délimité; la quatrième partie démontrera l'importance pratique d'avoir un cadre théorique solide; et en cinquième et dernier lieu, nous vous livrerons quelques-unes de nos hypothèses pour l'élaboration de notre cadre d'analyse.

### 1. L'AMBIGUÏTÉ DE LA NOTION DE CADRE THÉORIQUE DANS LES SCIENCES SOCIALES

L'épistémologue K. Popper, dans un de ses livres<sup>3</sup>, affirmait que 75% des recherches scientifiques étaient infirmationnistes dans leur démarche. Peut-être pouvons-nous trouver, dans cette constatation, une des causes de l'importance secondaire que semblent avoir pris, ces dernières années, les

---

3 POPPER, K. (1972). Objective Knowledge, an Evolutionary Approach. Oxford.

cadres théoriques par rapport aux applications et aux résultats<sup>4</sup> dans l'ensemble des recherches scientifiques. Sans doute que, dans la mesure où il s'agit d'infirmer certains résultats obtenus par un autre chercheur, moins d'attention et d'efforts sont accordés à l'innovation au niveau des hypothèses, moins d'attention aussi au niveau de l'innovation des méthodologies ou dans les approches théoriques. C'est le danger de la "falsification" en science. Et pourtant,

"les progrès scientifiques les plus décisifs sont ceux qui nous donnent le moyen de mieux interroger"<sup>5</sup>.

Le cadre théorique constitue le cœur, le noyau d'une recherche scientifique. Il se définit généralement comme l'espace abstrait à l'intérieur duquel le chercheur placera l'ensemble de ses perceptions et compréhensions du phénomène qu'il veut étudier. Cet espace est théorique, car il inclut toutes les dimensions, hypothèses, postulats, concepts, règles, etc., dont le chercheur aura besoin pour se représenter la réalité qu'il cherche à analyser. Dans un certain sens, il est donc totalement subjectif, c'est-à-dire qu'il est laissé à la discrétion du chercheur. Libre à ce dernier d'y incorporer le degré de précision et de complexité qu'il juge nécessaire. Or, si l'entendement que se font les scientifiques de ce qu'est un cadre d'analyse est relativement uniforme, l'insistance de ces mêmes chercheurs portera sur des dimensions différentes. Par exemple, certains pourront

---

4 Cette pragmatismation des cadres d'analyse dans la recherche est renforcée, selon nous, par au moins deux phénomènes récents: le déclin de l'approche structuraliste et la montée de l'importance des sciences appliquées.

5 JACQUARD, A. (1982). Au péril de la science. Paris: Le Seuil.

insister sur les dimensions méthodologiques du cadre théorique<sup>6</sup>. D'autres insisteront sur les fonctions ou la fonctionnalité du cadre théorique<sup>7</sup>.

Le cadre théorique est le canevas sur lequel sera construite la recherche. Trop étroit, il ne permettra pas une compréhension valable du phénomène concret que l'on veut analyser. Trop large, il laissera ouverte toute grande la porte aux énoncés contradictoires ou mal appropriés. Par conséquent, les résultats qui en découleront ne pourront avoir été rigoureusement démontrés.

La rigueur d'une démonstration tient à la capacité d'une recherche à organiser les informations qu'elle véhicule, les incorporer, les réunir par des liens logiques, mais non nécessairement linéaires, de telle sorte qu'aucun élément du cadre théorique ne soit laissé sans justification ou ne doive être "pris pour acquis". La validité d'un cadre théorique tient donc à la capacité de son espace intellectuel à délimiter le champ d'étude d'une manière non réductionniste, ni évasive. Tous les constituants d'un cadre théorique doivent inter-agir entre eux, soit par une logique déductive, soit par une logique "évolutive", dialectique ou de dépassement.

Ici, une précision est nécessaire. Le cadre théorique exprime le plus complètement possible une problématique issue d'une réalité humaine, sociale ou matérielle. Cette réalité, sur laquelle se penche la chercheuse peut être en elle-même secondaire par rapport à d'autres phénomènes humains,

---

6 DE BRUYNE et al. (1974). Dynamique de la recherche en sciences sociales. Paris: PUF, p. 13.

7 L'approche systémique, par exemple.

## A la recherche d'un cadre d'analyse

sociaux ou matériels qui l'entourent et la déterminent. Le cadre théorique doit respecter cette proportionnalité de l'événement analysé. Autrement dit, il doit tenir compte de l'importance de son objet d'étude et de sa situation par rapport aux autres réalités environnantes qu'il incorpore. Il doit le traduire fidèlement dans les proportionnalités accordées aux différentes composantes de sa problématique. Le cadre théorique cherche à reproduire la réalité humaine dans sa totalité, mais aussi dans une forme synthétisée. Tout cadre doit donc tenir l'objet de son étude au bon endroit dans l'ensemble des structures, flux et comportements sociaux qu'il est chargé de rendre. Sinon, l'objet d'étude est survalorisé par rapport aux phénomènes chargés de l'expliquer. Bref, l'objet d'étude doit être placé au centre de la problématique de la chercheuse, c'est-à-dire au centre de la question qu'elle se pose, mais pas nécessairement constituer le centre du cadre théorique.

Cette question du respect des proportionnalités entre les différents termes d'une réalité fonde toute la problématique de l'éthique<sup>8</sup> dans la société comme dans la recherche. (Dans cette dernière, nous l'avons vu, il s'agira des proportionnalités dans l'importance accordée aux différents concepts). Elle fondera donc surtout celle des rapports de pouvoir et des dissymétries dans les rapports sociaux que, d'une manière générale, les sciences ont éludés. Toute la recherche féministe, comme d'ailleurs la recherche marxiste il y a quelques années, pose ce problème de la fausse neutralité des concepts, de la fausse équiproportionnalité dans les modèles scientifiques.

---

8 SHERWIN, S. (1984). From Feminism to a New Conception of Ethics, ICREF, Rapport de la 7eme assemblée générale, 18-24.

Le respect des proportionnalités, par conséquent, le respect de ces rapports de pouvoir et la manière d'en rendre compte dans la théorie, implique que la chercheuse soumette son cadre théorique à deux vérifications. D'une part, elle doit vérifier si la place qu'elle accorde au phénomène qu'elle étudie par son modèle correspond bien à celle qu'il a dans la réalité (sans quoi, les résultats qu'elle obtiendra seront biaisés). D'autre part, elle doit s'assurer que les **autres constituants** de son cadre théorique sont **bien agencés** selon leur degré d'importance et de dépendance les uns avec les autres. A ce prix, les cadres théoriques en sciences sociales pourront prétendre **rendre** la réalité avant de l'expliquer.

Par conséquent, tout cadre théorique doit définir la place, le rôle, la fonction et le développement d'une réalité à l'étude à partir d'une vision particulière de la globalité (théorie) et de la situation de l'objet d'étude par rapport à cette réalité. Tout cadre théorique s'inscrit donc dans une théorie qu'il particularise par le problème qu'il lui soumet et par les hypothèses qu'il privilégie (par les postulats et la méthode également). On le voit, le cadre théorique est une application d'une théorie à une réalité particulière. Son importance pour l'avancement des sciences et de la société est donc cruciale. Au cadre théorique revient de mettre à l'épreuve (vérifications) tout savoir théorique.

## 2. DES EXEMPLES DE CADRES THÉORIQUES DANS LA LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE ACTUELLE

Des exemples pourraient nous aider à illustrer, ici, le genre de malaise dont nous parlons et que nous cherchons à solutionner. Nous en donnerons trois. Tout d'abord, il faut mentionner l'extrême confusion, ambiguïté

théorique qui entoure le mot "organisation". Nous pourrions ajouter les mots "gestion", "système", etc. Selon, en effet, la perspective ou du cadre théorique utilisé par le chercheur ou la chercheuse, ce mot ira du concept central dans le modèle (ce qui est la tendance actuelle dans la littérature scientifique) à une position tout à fait marginale du phénomène dans le modèle. Ce qui est fortement le cas des modèles fortement influencés par les courants divers du structuralisme.

Comme deuxième exemple, il nous vient à l'esprit ces nombreux cadres théoriques tout à fait intéressants, très précis et bien délimités qui, cependant, demeurent incapables de généralisation: c'est-à-dire incapables d'atteindre ce que nous appelons la **dimension sociologique**. Ces modèles se retrouvent en sciences de l'administration ou en psychologie, voire même en sociologie (sociologie des organisations) où les notions de rôles et d'acteurs ne peuvent suffire à elles seules à expliquer toute la sociologie d'une société...si petite soit-elle.

Un troisième et dernier exemple serait tiré du courant féministe. Nous considérons, en effet, comme urgent, que les sciences sociales, quelles qu'elles soient, produisent les "révolutions" épistémologiques nécessaires afin d'intégrer dans leurs cadres théoriques les dimensions de rapports de sexes et les réalités des femmes sans lesquelles aucun des cadres théoriques de ces sciences ne peut prétendre au statut de science. Ceci constitue d'ailleurs un des défis adressés aux sciences sociales actuellement et à leur capacité d'interprétation des phénomènes sociaux dans toute leur complexité.

Ainsi donc, suite à ces exemples qui ne sont pas exhaustifs, on le comprendra, il peut apparaître hasardeux d'établir un cadre théorique du rôle des femmes dans la gestion de l'éducation, sans avoir préalablement établi une certaine "grille" des équivalences et des hiérarchies entre les différents modèles, les différents concepts que la littérature nous apporte. De telle sorte qu'une relecture théorique de ces apports soit possible. De telle sorte aussi que soient jetées les bases d'une analyse plus globale, plus générale, plus "scientifique".

Les sciences sociales, telles qu'elles existent actuellement, laissent transparaître des conditions de crise. Profondément bouleversées par l'avance rapide des sciences physiques et biologiques, touchées par l'éclatement des modèles et paradigmes, leur incapacité à s'unir, à tenir en elles la totalité, la globalité, elles achoppent à expliquer l'humain et le social comme **uns**. Elles achoppent même, sous la pression des concepts d'organisation et de système, à prouver le social comme condition totale et quasi immanente. Vieux débat que certains d'entre nous n'hésiteront pas à faire remonter à Platon ou à Aristote.

### **3. UNE PERSPECTIVE THÉORIQUE**

Notre problématique, qui consiste à établir les conditions de la construction d'un cadre théorique féministe sur le rôle des femmes dans la gestion de l'éducation, est nouvelle et essentiellement théorique.

Notre problématique est nouvelle car, d'une part, elle questionne des rôles sociaux nouvellement reconnus socialement pour les femmes: à savoir la gestion de l'éducation. D'autre part, les phénomènes de gestion et d'orga-

nisation de l'éducation constituent des préoccupations relativement récentes (dans les années 70) pour les dirigeants de ce secteur, autant que pour les spécialistes dans cette discipline. Également, notre problématique est novatrice par son questionnement interdisciplinaire. Ce qui nous amène à rechercher des fondements théoriques transdisciplinaires, voire méta-scientifiques.

Le premier type d'obstacles que nous rencontrons dans cette démarche est l'établissement d'un cadre théorique scientifique qui soit valable d'une part, pour l'ensemble des disciplines scientifiques concernées par la question, la recherche étant interdisciplinaire.

"L'interdisciplinarité, en revanche, poursuit des objectifs plus ambitieux. Son but est d'élaborer un formalisme suffisamment général et précis pour permettre d'exprimer dans ce langage unique les concepts, les préoccupations, les contributions d'un nombre plus ou moins grand de disciplines..."<sup>9</sup>

Dans la démarche interdisciplinaire, ce qui est en cause, c'est le statut de l'observation comme **positionneur** des analyses scientifiques. C'est l'observation qui crée les concepts. Aussi, la dimension des réalités prises en considération dans l'étude d'un phénomène, doit-elle être d'autant plus grande que le cadre conceptuel devra satisfaire plusieurs approches disciplinaires.

D'autre part, pour être valable, ce cadre devra répondre aux exigences d'une approche féministe. Or, pour tenir compte de la réalité des femmes dans une modélisation sociologique quelle qu'elle soit, un certain nombre

---

9 Encyclopédie Universalis, 8-1088.

d'hypothèses sont indispensables. Sans vouloir reprendre ici les propos très intéressants d'H. Dagenais<sup>10</sup>, énumérons-les brièvement.

1) **L'invisibilité sociale des femmes**<sup>11</sup>. C'est l'hypothèse de la féminitude. Les femmes n'ont pas d'existence sociale reconnue en tant que groupe<sup>12</sup>. Comment peut-on leur en donner une au sein des organisations? Cette hypothèse pose le principe que les femmes, avant d'accéder à tel ou tel poste de gestion, ont d'abord été des femmes. C'est-à-dire qu'elles ont appartenu et appartiennent toujours à cette catégorie sociale dont on nie le travail, la culture, le langage, etc... Et que même dans ces postes, si formels, leur statut de femmes ne les dispose pas à autre fonction. La question préalable à se poser pour l'avancement d'une recherche consiste donc beaucoup plus à s'interroger sur les motifs informels d'une telle "promotion" que sur les capacités formelles des femmes à les remplir. Une telle hypothèse nous amène donc à l'étude des rapports informels.

Les rapports sociaux consistent d'abord et avant tout en **rapports de genre**. C'est-à-dire que les rapports entre hommes et femmes sont d'abord et avant tout des rapports de pouvoir fondés sur la différence sexuelle. Les femmes ne peuvent en aucun cas échapper à cette dimension de leur

---

10 DAGENAI, H. (1987). "Méthodologie féministe et anthropologie", in *Anthropologie et Sociétés*, vol. 11, No1, p. 19-43.

11 H.Dagenais parle (réf. p.22) d'une invisibilisation des femmes dans les faits. Notre hypothèse se veut plus forte. Elle affirme la non-existence sociologique des femmes. Par conséquent, l'incapacité des modèles non féministes à expliquer quoi que ce soit concernant ce groupe, dont on nie la réalité sociale.

12 voir L. IRIGARAY. Ethique de la différence sexuelle (1984). Paris: Minuit.

détermination sociale. Une telle hypothèse a comme conséquence de donner une nouvelle dimension à l'analyse théorique des rapports sociaux.

3) La **culture** constitue le concept clé d'un cadre théorique sur les femmes. La société et ses rapports ne sont que les expressions d'une culture particulière et de ses valeurs<sup>13</sup>.

4) La quatrième hypothèse tient au rôle d'**intermédiaire** que tiennent les femmes dans la société. Les femmes ne seraient pas des êtres auxquels il manque certains attributs. Elles participeraient de ce qui se situe en-dehors, mais dont l'homme aurait besoin pour communiquer avec le monde.

"(...) à la femme cette tâche que lui réservait Hegel: aller du plus souterrain au plus céleste du monde; soit être fidèle à un procès du divin qui passe par elle, dont elle aurait à soutenir le trajet..."<sup>14</sup>

5) Et en dernier lieu, nous voudrions poser cette hypothèse de la prédominance de l'**informel** comme révélateur du rôle et des tâches des femmes dans les organisations. Cette hypothèse découlerait logiquement des quatre propositions précédentes.

Comme deuxième type d'obstacles, il y a le statut théorique à accorder aux différentes représentations, ainsi que la dimension et le contenu à leur conférer. Or, nous nous sommes aperçues que tous ces statuts théoriques (concepts, processus, etc) sont très variables. Qu'ils dépendent beaucoup

---

13 STRATHERN, M. (1987). "L'étude des rapports sociaux de sexe: évolution personnelle et évolution des théories anthropologiques", in Anthropologie et sociétés, op. cit, 9-19.

14 IRIGARAY, L. (1984). Ethique de la différence sexuelle, Ibid., p. 114-115.

des hypothèses théoriques des auteurs. On le voit, ici, c'est toute la pertinence sociale et scientifique de nos futures recherches qui est en cause.

#### 4. MAIS QUI A DES RÉPERCUSSIONS CONCRETES

Bien sûr, la démarche d'aujourd'hui pourrait être qualifiée de pur intellectualisme, c'est-à-dire d'être totalement étrangère aux problèmes concrets des femmes. Tant pour les femmes gestionnaires en poste actuellement que pour toutes les autres, de telles réflexions théoriques paraîtront esquiver, dans un univers de mots et de "métalangage", les véritables enjeux.

"Je me suis souvent demandée pourquoi nous devons trouver toutes sortes d'explications au fait que nous soyons là! Nous sommes de plus en plus nombreuses à remplir des fonctions à la tête des entreprises. Pourquoi nos patientes ascensions ou nos mobilités rapides doivent-elles être aussi visibles et explicites?"<sup>15</sup>

Quelle pertinence y a-t-il, en effet, à affirmer que, par exemple, l'organisation, c'est un rapport social et non un concept? Quel progrès réel sentons-nous en posant l'invisibilité sociale des femmes comme postulat de départ à notre analyse? L'important, diront certaines d'entre nous, n'est-il pas qu'il y ait quelques femmes dans les postes de gestion, peu importe pourquoi?

Mais quelle est justement la situation? Qu'en est-il des femmes ou de l'absence des femmes dans les postes de gestion? Le savons-nous vraiment? Une meilleure lunette ne nous laisserait-elle pas voir davantage

---

15 ROY, L. (1986). Préface de TARRAB et SIMARD: Une gestion au féminin? Nouvelles réalités. Montréal; Ed. G. Vermette.

de réalités? Dans le secteur de l'éducation, au niveau primaire, 89% du corps professoral est composé de femmes. Les cadres, eux, sont à 31% féminins. Pour le niveau secondaire, les chiffres sont 41% pour les femmes professeures et 15% pour les cadres féminins. Au collégial, les chiffres sont de 31% de femmes professeures et 7,5% de cadres. A l'université, les proportions tombent à 16% et 3% respectivement.

Or, si nous voulons tenir un raisonnement dichotomique comme celui de madame Roy, il nous faudra bien admettre, si praticiennes que nous soyons, que: ou bien les femmes n'ont aucun problème d'accès à la gestion des organisations (qui sont les postes les mieux rémunérés, etc.) et que, par conséquent, si elles n'y vont pas, c'est qu'elles n'aiment pas cela, et qu'à ce moment-là, on doit cesser d'en parler. Ceci nous amènerait donc à admettre la plus profonde incompatibilité entre les femmes et la gestion. Et les conséquences sociales d'un tel raisonnement sont à ce point importantes qu'il mérite qu'on s'y arrête. Ou bien qu'effectivement, il y a sous-représentation des femmes dans les postes de gestion et qu'alors, il y a motif à s'interroger.

De plus, une troisième voie d'explication pourrait tenter certaines d'entre nous. C'est celle de dire qu'historiquement, les femmes n'ont pas eu à accomplir de telles tâches, mais que maintenant la voie leur est ouverte et qu'ON les appelle. Il va sans dire qu'une telle assertion est fautive sur bien des points de vue. D'abord, il est faux de prétendre que les femmes sont étrangères à la gestion (voir Harel-Giasson, Fahmy-Eid, Dumont-Johnson, etc.). Il est également faux de dire que les voies leur sont ouvertes, étant donné leur faible représentation (à moins de revenir implicitement à un des

raisonnements énoncés plus haut). Et quoi qu'il en soit, quel aurait été ce signal déclencheur? Le secteur de l'éducation, ici, offre un contre-exemple intéressant pour illustrer nos propos. Ce secteur était majoritairement féminin, et il est en voie de masculinisation. Donc, il ne suffit plus de dire qu'un secteur doit voir le nombre de femmes augmenter, mais bien d'établir des conditions pour qu'il retienne les femmes qui y vont. Nous le voyons, ici, il n'est pas si simple de traduire une réalité. Encore moins de la comprendre. Et que nous faut-il si nous voulons la changer maintenant?

D'autre part, si nous parvenons à la conclusion que l'organisation n'est pas un concept, mais bien un rapport social, quelles conséquences pratiques cela peut-il bien avoir? Nous venons d'enlever au terme son auréole de "neutralité", de permanence structurale et de "globalité" (Nous reviendrons un peu plus loin sur la notion de concept). Le rapport social fait en sorte que l'organisation est vue "comme une manière de faire en société". Ainsi présentée la gestion d'une organisation n'est plus le noyau central du modèle, celui qui détermine et explique les autres, mais bien un élément qu'expliquent d'autres variables. De statut de déterminant, il passe à celui de déterminé. Les normes et procédures d'organisation deviennent des constructions purement sociales. La réalité se montre donc sous un jour tout à fait différent. Nous en avons renversé les perspectives.

Une telle affirmation, concernant le statut des organisations, nous permet surtout de combiner l'analyse sociologique (du pouvoir) à celle des organisations (efficacité), tout en donnant à cette dernière (trop systémique comme approche) son véritable sens théorique et concret. Suite à ce changement de statut, il est possible de mieux comprendre un témoignage

## A la recherche d'un cadre d'analyse

que j'ai reçu d'une analyste du gouvernement qui parle du "style de gestion" de sa supérieure:

«les directrices adoptent un comportement masculin envers leur personnel et savent se servir de leur féminité lorsqu'elles sont en réunion avec leur supérieur. Ce sont les hommes qui gèrent les femmes. La "mère" maternelle ses directeurs. Elle se soumet totalement aux directives du Comité directeur».

L'autre exemple donné plus haut est aussi très représentatif de l'importance du théorique dans la compréhension de la réalité. En effet, sans ce postulat de l'invisibilité sociale des femmes, toute théorie scientifique que nous avancerions concernant l'absence des femmes dans les postes de gestion de l'éducation risquerait de demeurer au niveau superficiel de l'analyse, celui de l'appréhension d'une certaine réalité. En effet, comment croire ces thèses sur la position sociale des individuellement, qu'elles puissent expliquer la "sous-représentation des femmes aux postes de commande" de notre société? Cette thèse ne résiste pas à l'analyse concernant les femmes, car l'appartenance des femmes à une classe ne détermine en aucun cas le système de ses devoirs et privilèges sociaux. Ceux-ci découlent avant tout de leur condition de femmes. De plus, comment ces modèles (et bien d'autres) peuvent-ils retrouver la position sociale des femmes ou leurs rôles sociaux dans une société dont justement la caractéristique première est de rendre invisible le travail des femmes, la féminité des femmes, le sexe des femmes, etc.? Bien sûr, vous pourrez toujours me dire qu'au musée d'Orsay, on y contemple de beaux bustes de femmes. Je vous dirai que là comme ailleurs, on y admire surtout l'oeuvre de l'homme sur la femme; non pas la femme créatrice de son oeuvre. La création artistique a servi

jusqu'à maintenant à représenter et créer l'espace social de l'homme. La femme y est représentée d'une manière presque excessive, mais dans un contexte de représentation d'une socialité masculine.

Pourquoi la société ne porte-t-elle pas la trace des femmes? Parce que les femmes ont été imaginées, par les hommes, comme relevant du domaine privé. C'est-à-dire sans voix, sans écriture, sans culture et par conséquent, sans existence sociale.

Comment peut-on voir cette invisibilité dans la réalité? Il faudrait, ici, faire une longue énumération des événements quotidiens qui remplissent le temps social des femmes pour que chacune de nous, non seulement s'y reconnaisse, mais reconnaisse aussi que ce sont ces moments qu'elles ont tant de difficultés à faire reconnaître...ou à s'en échapper. Nous ne donnerons, ici, qu'un mot pour illustrer notre propos: complémentaire...

##### 5. VERS UN CADRE THÉORIQUE FÉMINISTE SUR LE RÔLE DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS

Nous voudrions mettre sous ce titre une suite de propositions faisant suite aux réflexions qui précèdent et qui constituent pour nous les bases d'un cadre théorique féministe sur le rôle des femmes dans les organisations. Elles constituent des hypothèses préliminaires à notre recherche. Sans nul doute, le déroulement de la recherche nous permettra-t-il de corriger le tir, s'il y a lieu.

## A la recherche d'un cadre d'analyse

Au niveau des postulats:

- 1) Privilégier une méthode phénoménologique
- 2) Affirmation du principe de la transindividualité
- 3) Principe de la logique dialectique

Au niveau des hypothèses sur les femmes:

- 4) L'hypothèse du "public sense" de S. Sherwin
- 5) L'invisibilité sociale des femmes
- 6) Les rapports sociaux de genre
- 7) La primauté du culturel
- 8) L'intermédiarité des femmes
- 9) La prédominance du rôle des femmes dans l'étude du rôle des femmes dans les organisations.

sur les organisations:

- 10) L'organisation reproduit les rapports sociaux
- 11) La logique d'une organisation n'est pas nécessairement rationnelle
- 12) L'organisation incorpore la division des sexes à son fonctionnement

## CONCLUSION

Les femmes n'existent pas socialement. Par conséquent, il ne devrait pas être possible de les étudier dans les postes de gestion des organisations sans avoir préalablement défini leur entité ou statut sociologique. Ce que les modèles actuels sur les organisations font d'ailleurs. Ils font des femmes des "actrices" à part entière et indistinctes des hommes avec lesquels elles concourent pour arriver aux mêmes postes.

Il s'agirait donc, pour rencontrer les critères d'une démarche scientifique, de briser cette occultation de l'égalité des sexes dans l'analyse de la structure hiérarchique des organisations. Cette égalité rend compte d'une réalité qu'elle ne possède pas. Elle biaise tous les autres résultats faits à partir de ce cadre. Si les femmes sont socialement invisibles, c'est qu'elles n'accomplissent pas des rôles visibles, formels, que leur confie l'organisation, mais qu'au contraire, figées dans un certain rôle social formel reconnu, celui que la pyramide organisationnelle leur confie, elles subissent un décalage profond entre les tâches qu'on leur confie et le rôle qu'elles sont censées tenir.

Dans les organisations, nous engagerions donc des femmes dans des rôles fictifs, mais formels, pour accomplir des tâches réelles mais informelles (invisibles). Il y aurait dissymétrie entre la fonctionnalité de l'homme (où tâches et rôles coïncident) et la dysfonctionnalité des femmes (où rôles et tâches ne coïncident pas). D'où l'ambiguïté d'utiliser le vocabulaire des organisations sans tenir compte au point de départ de la dissymétrie d'un sexe par rapport à l'autre.

Nous concluons donc que, dans une recherche sur les conditions de promotion des femmes dans les postes de gestion de l'éducation, l'attention devra être concentrée davantage sur la relation femmes-hommes au niveau des rapports et des tâches informelles et sur les stratégies d'action déployées par les hommes et par les femmes dans ces mêmes organisations que sur les structures formelles et descriptions de tâches officielles. C'est, en fait, l'ampleur de l'écart au niveau informel qui servira de meilleur indicateur de l'intégration ou non des femmes à leurs nouveaux rôles.

**BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE**

BAUDOUX, C. et al. (1987). L'étude des conditions de promotion des femmes dans le système québécois d'éducation: de 1954 à 1984. Demande de subvention du GRADE<sup>16</sup> au Conseil de Recherche en Sciences Humaines du Canada, avril.

BERTRAND, M., CASANOVA, A. et al. (1987). Je. Sur l'individualité. Paris: Ed. Sociales, coll" Messidor", p. 322.

CHAPUIS, R., PAULHAC, J. (1987). Les relations d'autorité. Paris: Ed. d'Organisation.

CHECKLAND, P. (1981). Systems Thinking, Systems Practice. Toronto, Wiley and Sons, p.300.

CROMPTON, R., MANN, M. Eds (1982) Gender and Stratification, Cambridge, England: Polity Press

DE BRUYNE, P. et al. (1974). Dynamique de la recherche en sciences sociales. Paris : PUF, p. 240.

DE ROSNAY, J. (1975). Le microscope. Paris: Le Seuil, coll. "Points", p. 320.

DUPUIS, J. P. (1985). "La pensée systémique", in Le magazine littéraire, No 218, avril.

FAHMY-EID, N., DUMONT-JOHNSON, M. (1983). "L'éducation des filles au Québec de 1840 à 1960", Montréal: UQAM, Cahiers du GIERF, No 1.

GOLDMANN, L. (1971). La création culturelle dans la société moderne. Pour une sociologie de la totalité. Paris: Denoël-Gonthier, Coll. "Médiations", p. 192.

HOLLIS, M., NELL, E. J. (1975) Rational Economic Man. Boston: Cambridge University Press, p. 300.

INSTITUT CANADIEN DE RECHERCHES POUR L'AVANCEMENT DE LA FEMME (1984). "Le savoir en question: vue d'ensemble féministe", Ottawa, ICREF, Rapport de la 7ème assemblée générale, p.110.

IRIGARAY, L. (1984). Ethique de la différence sexuelle. Paris: Minuit, coll. "Critique", p. 200.

JACOB, F. (1981). Le jeu des possibles. Paris: Fayard, coll. "Livre de poche", p. 128.

---

16 Voir ici la composition de l'équipe à la page 62 de ce document.

- JACQUARD, A. (1982). Au péril de la science. Paris : Le seuil, coll. "Points", p. 222.
- LATOUCHE, D. (1983). "La culture organisationnelle du gouvernement: mythes, symboles et rites dans un contexte québécois, in La Revue internationale des sciences sociales, vol. XXXV, No 2, 285-310.
- LEFEBVRE, H. (1971). Au-delà du structuralisme. Paris: Anthropos, p. 420.
- LEFEBVRE, H. (1986). Le retour de la dialectique. Paris: Ed. Sociales, Coll. "Messidor", p. 178.
- LUGAN, J. C. (1983). Eléments d'analyse des systèmes sociaux. Toulouse: Privat.
- MINTZBERG, H. (1982). Structure et dynamique des organisations. Paris-Montréal: Ed. d'Organisation- Agence d'Arc, p. 440.
- MORIN, E. (1986). " Ce qui a changé dans la vie intellectuelle française", in Le Débat, mai-septembre, 72-84.
- PINEAU, C. (1982). "Approche théorique du concept d'ambition professionnelle chez les femmes". Actes du colloque national Femmes, féminismes et recherches, Toulouse, décembre, p. 14.
- PRIGOGINE, I., SENGERS, I. (1979). La nouvelle alliance. Métamorphose de la Science. Paris: Gallimard, NRF, p. 314.
- SIMON, H. A. (1974). La science des systèmes: science de l'artificiel. Paris: Epi, p.158.
- WILDEN, A. (1980). Systèmes, structures: essai sur la communication et l'échange. Montréal: Boréal Express, p. 688.



LES FEMMES, LES RAPPORTS DE POUVOIR ET  
LE PATRIARCAT DANS LES ORGANISATIONS  
SYNDICALES: LE CAS DE LA CEQ

Marielle Tremblay

Université du Québec à Chicoutimi

S'interroger sur les rapports de pouvoir dans les organisations syndicales nous amène à cerner, au préalable, dans quelle mesure une organisation syndicale peut être, pour les femmes, un lieu de lutte contre la domination patriarcale et un moyen efficace pour faire progresser leurs revendications et leurs luttes. C'est à cette question fondamentale que j'essaierai, bien modestement, de répondre ici, à partir de la recherche que j'ai effectuée pour ma thèse de doctorat intitulée: «Un syndicalisme au masculin: la CEQ et la question des femmes (1973-1983)».

Cette recherche m'a permis de mettre au jour quelques caractéristiques majeures qui marquent les rapports entre le féminisme et le syndicalisme, et qui indiquent, non seulement les limites imposées à la progression de la lutte féministe au sein des organisations syndicales, mais qui plus est, révèle la place qui est réservée aux femmes au sein de la structure syndicale.

Le propos de cet article est de démontrer, qu'au delà des divergences politico-idéologiques et organisationnelles, il existe une contrainte d'ordre structurel qui freine le développement de la lutte féministe dans une organisation syndicale mixte et patriarcale comme la CEQ. Cette approche propose, selon nous, une nouvelle lecture du syndicalisme à partir d'une perspective féministe.

La Centrale de l'Enseignement du Québec est non seulement, encore en 1987, traversée par le sexisme, mais elle reproduit une structure patriarcale qui infériorise les femmes et se manifeste principalement par l'existence de rapports de domination sur la base du sexe. Outre le fait que les femmes soient opprimées dans leurs conditions d'enseignantes (confinées au niveau de la maternelle et du primaire, disparités salariales, etc.), elles le sont aussi comme femmes au sein de la structure syndicale.

La CEQ est une organisation syndicale qui reproduit, dans sa structure, sa logique et son fonctionnement, la dynamique des mécanismes patriarcaux. En ce sens, la CEQ ne s'écarte pas du modèle social dominant, mais le perpétue. Comme agent/reflet du patriarcat, la CEQ reproduit la division sexuelle du travail et des rapports de domination entre les sexes, ce qui a pour conséquence de placer les femmes en situation de discrimination, d'oppression et d'infériorité au sein même de l'organisation syndicale. La CEQ exerce donc sur ses membres féminins la même oppression que la société en général.

Nous entendons cerner ici quelques-uns des mécanismes qui apparaissent les plus déterminants dans la reproduction de la structure patriarcale et dans celle des rapports de domination et de subordination que cette structure

matérialise. Cette structure patriarcale basée sur une hiérarchisation des sexes a pour effet non seulement d'exclure les femmes des instances décisionnelles, mais de les écarter de l'exercice et de la gestion du pouvoir.

Un des meilleurs indicateurs de la situation des femmes dans le mouvement syndical demeure la place qui leur est réservée au sein de la structure syndicale. Cette place est révélatrice du pouvoir qu'elles y détiennent et traduit la discrimination, les rapports de domination et les inégalités sexuelles qui s'y perpétuent. En effet, la sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité et de décision est un indice révélateur de l'hégémonie masculine.

### 1. La place des femmes dans le monde de l'éducation

Le secteur de l'éducation présente une structure pyramidale qui ouvre très peu les niveaux d'enseignement les plus prestigieux et les mieux rémunérés aux femmes. Cette division sociale des sexes à l'intérieur du personnel enseignant démontre que l'accès des femmes au monde de l'éducation est limité à ce qui est perçu comme l'extension de la fonction maternelle. Malgré la très grande féminisation du monde de l'enseignement, les femmes sont concentrées dans des secteurs particuliers: le préscolaire, le primaire et le secondaire.

TABLEAU 1 <sup>1</sup> Personnel des commissions scolaires, des cégeps et des universités.  
Calcul du taux de féminité .

Ordre d'enseignement	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80	80-81	81-82
<u>Femmes</u>	%	%	%	%	%	%	%
Préscolaire	97,7	99,5	99,7	99,7	99,6	99,1	99,2
Secondaire	42,4	41,7	41,1	40,2	39,5	42,2	40,8
DAEA	73,1	70,0	70,2	69,6	69,4	-	-
Collégial	-	-	-	33,3	33,9	34,4	35,1
Universitaire	15,0	15,5	15,3	15,5	15,8	16,1	-

La division inégalitaire du travail se reproduit aussi dans les postes décisionnels stratégiques des institutions scolaires. Bien que la très grande majorité du personnel des écoles soit féminin, on retrouve seulement 33% de femmes aux postes de directrices d'écoles primaires et 10,4% aux postes de directrices d'écoles secondaires. Au niveau collégial, le personnel cadre affiche un taux de féminisation d'à peu près 8% et, dans seize des quarante-quatre institutions collégiales, aucune femme n'est présente dans cette catégorie de personnel. Sur les 36 directeurs-trices de cégeps publics, en 1979, il n'y a qu'une seule femme. En 1982, seulement 25,1% des membres des conseils d'administration des cégeps sont féminins.

Au sein des institutions universitaires, la situation n'est guère plus reluisante. Ainsi, dans le réseau de l'Université du Québec, les femmes

<sup>1</sup> CONSEIL SUPERIEUR DE L'EDUCATION (1984). La situation des femmes dans le système d'enseignement: une double perspective. Québec: Gouvernement du Québec, juin, p. 36.

représentaient, en 1980, 17,9% du personnel enseignant et seulement 11,4% du personnel de direction (voir tableau 2) <sup>2</sup>. Ce tableau ne fournit cependant pas le taux de féminité des postes les plus stratégiques: ceux de recteur-e ou vice-recteur-e, bien inférieur aux autres chiffres mentionnés dans le tableau.

TABLEAU 2: Personnel féminin des Universités: Calcul du taux de féminité

Titre d'emploi Femmes	1980-81 %
Doyen	4,1
Vice-Doyen	12,6
Directeur <sup>3</sup>	16,2
Directeur de département	11,5
Autres fonctions administratives	12,7
Directeur (non-enseignant) <sup>4</sup>	11,2

A la lumière de ces données, il nous faut convenir que le contexte scolaire perpétue des situations d'inégalité et de discrimination pour les femmes et reproduit une division sociale du travail elle-même fondée sur la division sexuelle du travail dans la famille. Nous voyons que les femmes sont peu présentes dans les secteurs les plus valorisés, les mieux rémunérés de l'enseignement et qu'elles sont presque exclues des postes décisionnels

<sup>2</sup> CONSEIL SUPERIEUR DE L'EDUCATION, Ibid., p. 39.

<sup>3</sup> Équivalent au doyen

<sup>4</sup> Le personnel de direction non-enseignant comprend le directeur et le ou les directeurs-adjoints aux recteurs, président, vice-président, principal, vice-principal. Ils sont assez nombreux pour justifier une classe d'emploi distincte.

dans les institutions scolaires. Nous verrons maintenant comment cette situation se reproduit dans le syndicalisme enseignant.

## 2. Répartition du membership et du leadership à la C.E.Q.

Nous essaierons de voir brièvement quelle est la place des femmes dans les lieux structurels du pouvoir et dans les instances hiérarchiquement définies comme décisionnelles à l'intérieur de la CEQ. Notre démonstration portera principalement sur les données de l'enquête concernant le militantisme des membres de la CEQ effectuée par la Centrale de l'Enseignement du Québec en 1984 et sur l'analyse effectuée par le Comité et le Réseau de condition des femmes CEQ, à laquelle nous avons activement participé<sup>5</sup>.

La sous-représentation des femmes dans les structures décisionnelles et dans les lieux d'influence pose la problématique du pouvoir au sein de la CEQ. Cette non-participation des femmes aux instances décisionnelles a pour conséquence d'exclure les femmes du pouvoir et de les figer dans un rapport d'inégalité face à la suprématie masculine.

Voyons quelques données concernant cette sous-représentation des femmes dans les structures décisionnelles de la CEQ.

- Peu de femmes assument les présidences nationales des regroupements sectoriels [3/12=25%]. Les regroupements sectoriels représentent les syn-

---

<sup>5</sup> CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUEBEC (1984). Enquête sur la participation et le militantisme des membres de la CEQ, XXIXe Congrès, juin, A84-C04, 64p.

CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUEBEC (1984). A propos de l'enquête sur le militantisme des femmes à la CEQ. Analyse du comité du Réseau de la condition des femmes CEQ, XXIXe Congrès, juin, A84-C09, 37p.

diqué-ées et les syndicats ayant en commun certains caractères spécifiques relatifs à leurs fonctions dans l'enseignement.

- Elles sont aussi peu nombreuses aux présidences des syndicats locaux. Par exemple, on constate qu'à la Commission des Enseignant-tes des Commissions scolaires (CECS), seulement 15 présidences de syndicats locaux (32%) sont assumées par des femmes. De plus, uniquement deux femmes sur dix (20%) siègent au Conseil exécutif national, tandis que 39% (165 sur 420) siègent aux Comités exécutifs locaux. Ces chiffres sont très faibles, quand on sait que les enseignantes représentent les 3/4 du membership de la CECS (45000 sur 60000) et que cette dernière constitue les 3/4 du membership total de la CEQ. Donc, cette instance composée à très grande majorité de femmes se révèle, dans la pratique, un lieu de pouvoir contrôlé majoritairement par les hommes.

Voyons maintenant la place qui est réservée aux femmes dans les instances décisionnelles de la CEQ. Le taux de participation des femmes aux Congrès et aux Conseils généraux demeure en-deçà d'une représentation équitable, même si l'on peut observer une certaine progression.

Au Congrès, l'autorité suprême de la Centrale, 25% des déléguées-és sont des femmes en 1970, alors qu'en 1982, 44% le sont. Au Conseil général, une autre instance politique qui a un poids d'une extrême importance, la participation des femmes est passée de 10% en 1972 à 37,7% en 83-84.

De plus, il est intéressant de noter qu'au Congrès de 1982, 11,3% des délégués sont célibataires, comparativement à 43,2% des déléguées. Par contre, 77,5% des hommes sont mariés tandis que seulement 34,2% des

femmes le sont. Est-ce à dire que le mariage favorise le militantisme chez les hommes et freine celui des femmes?

La répartition des sexes est aussi inégale à l'intérieur des comités et des réseaux de la Centrale. Il est intéressant de noter que seul, le comité du préscolaire, évidemment avec le comité de la condition des femmes, regroupe exclusivement des femmes. Par contre, six comités, soit 42% de la totalité des comités, n'ont aucun membre féminin: fonds de résistance syndicale, Conseil permanent de conciliation, action sociale, finances, santé et sécurité, et fonds de péréquation. Bref, nous pouvons constater une sous-représentation des femmes à l'intérieur de douze comités sur quatorze, et même leur absence totale dans six comités.

La situation est sensiblement la même dans les neuf réseaux de la Centrale. On retrouve 29% de représentation féminine au sein des réseaux.

Enfin, quand on observe le personnel salarié de la Centrale, on constate la reproduction de la division sexuelle du travail, telle qu'elle existe dans la société. Chez le personnel de bureau, ghetto d'emploi féminin, les femmes sont présentes à 82% et les hommes à 18% seulement. Chez les employées conseils, seulement 23,4% sont des femmes pour 76,6% d'hommes.

L'ensemble de ces données révèlent que, malgré les luttes menées par les femmes à l'intérieur de la Centrale, elles n'ont pas réussi à prendre la place qui leur revient dans les structures de pouvoir. Nous pouvons constater que la participation féminine va en s'amenuisant au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle du pouvoir et/ou des responsabilités. Cette sous-représentation des femmes se retrouve tant au niveau des élus syndicaux

(pouvoir hiérarchique) qu'au niveau des permanents syndicaux (pouvoir des experts).

Bien que les femmes représentent les 2/3 du membership de la CEQ, elles occupent peu l'espace décisionnel. En effet, dans presque toutes les structures de pouvoir, les postes sont occupés par des femmes dans une proportion d'environ 35%. Ces données révèlent que la représentation du membership se fait à l'inverse de son poids numérique: les hommes constituant le tiers du membership assument les deux-tiers des postes décisionnels. En conséquence, les femmes, qui, elles, représentent les deux-tiers du membership de la CEQ ne détiennent que le tiers des postes de responsabilités syndicales.

Les hommes, comme groupe dominant, détiennent et exercent le pouvoir, et reproduisent des rapports de domination sur la base du sexe. En ce sens, la CEQ contribue au maintien des systèmes de pouvoir fondés sur le sexe et sur la famille, qui sont propres au caractère patriarcal de la société. Cette constatation nous amène à nous interroger sur la nature du pouvoir, son fonctionnement et ses conditions d'exercice à la CEQ.

### **3. La gestion du pouvoir syndical**

Le type de pouvoir exercé à la CEQ véhicule les valeurs de l'idéologie dominante patriarcale et instaure un rapport de domination qui infériorise les femmes. En ce sens, on retrouve, à l'intérieur de l'appareil syndical, des éléments caractéristiques d'une société patriarcale. De cela découle une répartition inégale et inéquitable du savoir et du pouvoir, des rôles et des fonctions, des espaces, des lieux et des places en fonction des sexes, bref,

une reproduction de la division sexuelle du travail, caractérisée par un rapport de domination masculine.

A la CEQ, le pouvoir s'exerce suivant le modèle patriarcal. Par exemple, on y valorise le statut hiérarchique, la crédibilité de la parole et le monopole de l'information qui augmentent proportionnellement en fonction du prestige du poste occupé. Les hommes, comme groupe dominant mais minoritaire, détiennent et exercent le pouvoir selon leurs normes, leurs besoins et leurs valeurs: carriérisme, performance, expertise, monopole du savoir, concentration de l'information.

Toutes ces valeurs, reconnues comme naturellement masculines par la socialisation patriarcale, sont généralement étrangères aux femmes. De plus, elles ne se reconnaissent pas dans toute forme de pouvoir personnalisé, compétitif, autoritaire et performant, parce qu'elles ne se définissent pas individuellement par le pouvoir et qu'elles ne se nourrissent pas des luttes de pouvoir.

Non seulement la socialisation des femmes les exclut-elle du pouvoir, mais, si elles y parviennent, leur parole a moins de poids et de crédibilité que celle des hommes, lorsqu'elle n'est pas méprisée ou simplement niée. Nous pouvons, en ce sens, parler d'une légitimité fragile du discours des femmes. La division sociale des sexes a engendré une division sociale du langage: l'un parle, l'une écoute. La CEQ reproduit, entretient un espace de parole différent selon les sexes et ce, proportionnellement à la place qu'elle laisse aux femmes dans ses structures de pouvoir.

Le fonctionnement du pouvoir syndical repose sur une division sexuelle du travail dans laquelle la gestion, le commandement, la planification et la prévision sont réservés aux hommes au nom de qualités d'excellence, de performance, de sang-froid, de dynamisme et de détermination définies socialement comme masculines. Les femmes seront confinées aux tâches d'exécution reposant sur la générosité, la passivité, la tolérance, la patience et l'effacement qui sont, en corollaire, socialement définies comme qualités féminines.

Le pouvoir syndical n'est pas accessible aux femmes parce qu'il ne leur ressemble pas, étant défini et investi par des hommes et pour les hommes. Réfractaires à cette conception et à cette gestion du pouvoir syndical, qui vont à l'encontre de leur propre socialisation, les femmes questionnent de plus en plus le pouvoir syndical patriarcal. Car, si elles veulent investir le pouvoir, c'est à la condition de le transformer et de le redéfinir en fonction de leurs intérêts et de leurs aspirations. En ce sens, le pouvoir syndical, tel qu'il est pratiqué à la Centrale, freine la participation des femmes au sein de l'organisation.

Traditionnellement, les facteurs énoncés pour expliquer la non-implication des femmes à l'action syndicale relevaient de causes extérieures à l'organisation syndicale. Je crois qu'il faut dépasser ce type d'explication trop limitatif et interroger la structure même de l'organisation syndicale. Les structures et le fonctionnement syndicaux ne servent pas les femmes, et ce, pour plusieurs raisons: discrédit de la parole des femmes, horaires des réunions, ampleur du travail exigé, répartition inégalitaire des dossiers, stratégies d'intervention, procédures, etc. Si toutes ces composantes de la

vie syndicale peuvent être vécues comme des contraintes par les hommes et par les femmes, elles se posent avec plus d'acuité pour ces dernières.

De plus, le caractère patriarcal de l'organisation syndicale pose le problème du militantisme syndical comme un ensemble de pratiques discriminatoires instaurant des rapports inégalitaires entre les sexes. Le modèle de pouvoir patriarcal présent au sein de la CEQ élève, devant les femmes qui veulent militer, des obstacles supplémentaires et freine ainsi le militantisme des femmes.

Pour s'en convaincre, il suffit de se référer au portrait-type de la militante et du militant. Je ne ferai que rappeler brièvement certaines données significatives. 25% des militantes sont célibataires, comparativement à 10% des militants; 40,8% des militantes n'ont pas d'enfants, contre seulement 25,1% des militants. 83% des militantes ont un conjoint qui travaille à plein temps, comparativement à 30% des militants. 31,8% des militants vivent avec une compagne qui ne travaille pas à l'extérieur du foyer, comparativement à 4,5% des militantes. De plus, 23,2% des militants partagent leur vie avec une compagne qui travaille à temps partiel.

Ces résultats nous permettent de comprendre le type d'implication des membres. Les femmes qui militent sont, dans une forte proportion, des femmes qui ont moins de responsabilités familiales, (pas d'enfants, ou des enfants âgés de 17 ans et plus). C'est donc en partie l'absence du partage des tâches entre les femmes et les hommes dans le couple qui rend les femmes incapables de se consacrer à d'autres activités, et particulièrement au militantisme syndical. En ce sens, c'est le prolétariat domestique des femmes qui permet aux hommes de militer.

L'organisation syndicale intègre les femmes à la vie syndicale en les assimilant au modèle dominant, et en ne respectant pas leurs particularismes propres. En effet, le poids des obligations personnelles et familiales des femmes constitue un obstacle majeur à la participation des femmes au sein de l'organisation syndicale. En ce sens, les conditions d'exercice du militantisme qui exigent un investissement total de l'individu freinent l'implication des femmes dans la vie syndicale.

Pour conclure, nous dirons que si le mouvement syndical veut répondre aux besoins et aux aspirations des femmes, il devra interroger son fonctionnement, ses structures et éliminer les rapports de domination sexuels qu'il reproduit.

Pour cela, il devra remettre en cause ses propres pratiques et viser la redéfinition de rapports plus égalitaires entre les sexes. Nous pensons ici à une répartition plus équitable du savoir et du pouvoir, des rôles et des fonctions, des espaces et des places occupés par chacune et chacun, ainsi qu'à une division du travail non appuyée sur une base sexuelle.

C'est le défi qu'il a à relever, car le mouvement syndical ne peut se passer de la combativité des femmes et de la force de changement qu'elles représentent.

The University of Chicago Press  
publishes this journal for the  
Faculty of the Divinity School  
and the Faculty of the Law School.  
The Divinity School is located  
at 500 University Avenue, Chicago,  
Illinois 60607. The Law School  
is located at 1111 East 58th Street,  
Chicago, Illinois 60637.  
The University of Chicago Press  
is a not-for-profit organization  
dedicated to the advancement  
of knowledge and scholarship.  
All rights reserved. No part  
of this publication may be  
reproduced, stored in a retrieval  
system, or transmitted, in any  
form or by any means, electronic,  
mechanical, photocopying, recording,  
or by any information storage  
and retrieval system, without  
the prior written permission  
of the University of Chicago Press.  
Printed in the United States of America.  
1998

DE QUELQUES NOTIONS DE CARRIERE CHEZ  
LES FEMMES GESTIONNAIRES

Caroline ANDREW

Cécile CODERRE

Ann DENIS

Nicole LEMIRE [en collaboration]

Université d'Ottawa

Nous voudrions souligner l'excellente collaboration de toutes les femmes que nous avons rencontrées et qui ont su partager avec nous leur cheminement de carrière.

Cette recherche a été subventionnée par le Conseil de Recherche en Sciences humaines du Canada, par l'École des Études Supérieures et la Faculté des Sciences Sociales de l'Université d'Ottawa.

Si l'accès des femmes à des postes de gestion au sein d'organisations publiques ou privées est un phénomène nouveau, choisir de faire carrière dans la gestion l'est encore plus. Certes comme l'ont démontré des historiennes telle Micheline Johnson<sup>1</sup> et des sociologues telles Danielle Juteau et Nicole Laurin<sup>2</sup>, les femmes n'ont pas toujours été exclues de la gestion mais leurs entreprises, hopitaux, écoles et centres de services sociaux par exemple n'ont pas eu de reconnaissance sociale, parce qu'entreprises de femmes. Pourtant ces entrepreneures nous démontrent que la carrière de gestionnaires n'était pas irréconciliable avec le sexe féminin, surtout lorsque l'on cumulait les avantages comme la visibilité, le parrainage, la planification des ressources humaines, l'absence de travail domestique. Ainsi pour les religieuses, des modèles de femmes gestionnaires étaient visibles. Les unes voyaient aussi à la promotion des autres, le marrainage étant très développé. L'on planifiait des études pour certaines, des déplacements pour d'autres. Enfin elles étaient dégagées des tâches domestiques et des soins à leur parenté. Ces conditions ont été profondément modifiées lorsque leurs hôpitaux et leurs écoles ont été intégrés à l'appareil d'État. La mixité, et avec elle sa structure hiérarchique, furent défavorables aux religieuses gestionnaires.

Si la laïcisation des services sociaux et de santé est plus un modèle adapté à la réalité québécoise des années 60, le phénomène de l'expansion de la profession de gestionnaire est plus occidental. La bureaucratisation des

---

1 JOHNSON, Micheline (1986). in Harel-Giasson, Francine et Marchis-Mouren, Marie Françoise. "Les gestionnaires québécoises". Questions de culture, n°9, 129-142.

2 JUTEAU, Danielle; LAURIN, Nicole (1986). Questions de culture, n°9, 145-157.

entreprises privées et la naissance de l'État-providence ont créé quasiment de toute pièce une nouvelle profession: la gestion et un nouveau professionnel: le gestionnaire. Cette profession devint rapidement masculine et aujourd'hui des femmes tentent de s'y insérer.

Pour connaître davantage le profil des femmes gestionnaires, nous avons, à l'automne 1985, rencontré 214 cadres intermédiaires et supérieures du Québec et de l'Ontario travaillant dans les fonctions publiques fédérale et provinciales ainsi que dans de grandes entreprises des deux provinces.

A partir d'un questionnaire de 104 questions, nous avons constitué 3 calendriers de vie. Le premier touche tous les emplois occupés depuis le premier emploi à temps plein en considérant le type d'entreprise ou ministère, le début de la carrière de gestion, les principales responsabilités dans ces postes de gestion, les lieux de travail, les classifications des postes, la durée de chaque emploi. Nous avons aussi pris en note systématiquement toutes les interruptions de plus de 6 mois ainsi que leurs motifs. Le deuxième calendrier que nous avons pu établir concerne la formation scolaire incluant les études à temps plein ou à temps partiel depuis les études secondaires et en prenant en considération: le lieu de formation, les années, le diplôme recherché ou obtenu, les domaines de formation. Le troisième calendrier que nous avons retenu se rapporte à des événements de vie plus personnels tels les mariages, les naissances ou la prise en charge des enfants, les congés de maternité et les conditions de ces congés. Nous avons aussi une section du questionnaire qui touche d'autres données

socio-démographiques<sup>3</sup> et une autre qui se réfère aux notions de projet de carrière et de projet de vie.

En fait nous avons constitué ces calendriers de vie afin de tenter de cerner des profils de carrière. Il est rare en effet qu'à la fin des études, le premier emploi occupé soit de gestion. Nous avons donc cherché à connaître quels sont les facteurs qui influencent la décision de devenir gestionnaire et surtout comment les gestionnaires définissent leur projet de carrière.

#### Projet de vie à l'adolescence

Souvent, pour expliquer le peu de femmes gestionnaires supérieures ou de "dirigeantes" pour utiliser l'expression d'Arnaud Sales et de Noël Bélanger<sup>4</sup>, les auteur-e-s font ressortir que le handicap principal des femmes est l'absence d'un plan de carrière bien défini. En fait, dans la littérature américaine des années soixante et soixante-dix, fortement investie par les fonctionnalistes, c'est à l'adolescence que les choix professionnels sont primordiaux, et c'est à cette période que les femmes s'orientent davantage que les hommes vers le mariage. Comme le souligne Ginzberg<sup>5</sup> bien que plusieurs hommes soient aussi orientés vers le mariage quand ils complètent leurs études secondaires, il n'y a pas pour eux de conflit entre le

---

<sup>3</sup> Comme l'occupation du père et de la mère à 15 ans et aujourd'hui (avant la retraite ou le décès dans certains cas, du partenaire), l'éducation du père, de la mère et du partenaire, le partage des tâches domestiques et d'éducation, les modes de partage financier et les loisirs.

<sup>4</sup> SALES, Arnaud; BÉLANGER, Noël (1985). Décideurs et gestionnaires, Québec: Éditeur officiel du Québec.

<sup>5</sup> GUTEK, Barbara; LARWOOD, Laurie (Ed.) (1986). Women's Career Development, California: Sage Publications, 1-28.

mariage et leur carrière. Qu'en était-il pour les gestionnaires que nous avons rencontrés? Quel était leur projet de vie à leur adolescence?

Une prédisposition très claire vers le travail rémunéré est évidente chez nos répondantes. La vaste majorité se rappelle avoir eu, dans leur adolescence, un projet de vie et, pour la plupart, ce projet se définissait principalement en termes de travail.

Le projet de vie qui revient le plus souvent est celui d'être médecin (22 fois). Ce projet professionnel implique des études universitaires, commande du prestige et du respect, suppose un salaire intéressant. Toutefois ce projet de vie, qui n'est pas du tout un projet de vie traditionnel pour les femmes, retient tout de même certaines des caractéristiques du modèle traditionnel, comme le service aux autres.

L'importance du travail professionnel comme projet de vie s'illustre aussi par le fait que 16% de nos répondantes ont dit que leur projet de vie à l'adolescence était d'avoir un travail intéressant, un travail professionnel ou une carrière sans qu'elles définissent le contenu du travail. Ce qui importait pour elles, c'était de se projeter dans un travail professionnel auquel se rattachaient les valeurs d'intérêt et d'utilité sociale.

Les secteurs d'emploi plus traditionnellement féminins ont également été mentionnés par plusieurs de nos répondantes. 8% ont dit qu'à l'adolescence, elles voulaient faire une carrière dans l'enseignement et 6% voulaient être infirmière.

Cette distinction entre les domaines traditionnellement féminins et les domaines non-traditionnels n'est pas toujours possible à faire. Si d'être

## De quelques notions de carrière chez les femmes gestionnaires

hôtesse de l'air est un projet traditionnellement féminin, que dire des choix d'être psychologue ou écrivaine? Peut-être sont-ce des projets de travail dans des domaines de travail mixte? Ce qui importe plus que cette distinction est le fait que la majorité des femmes, soit 64%, ont défini le projet de vie de leur adolescence principalement en termes de travail.

Un autre groupe de 25 répondantes ont répondu en termes de deux pôles, en mentionnant le travail et le mariage. Seulement 9% ont répondu que leur projet de vie se définissait en termes de mariage et de vie de famille, tandis que 8% ont formulé leurs réponses en termes personnels i.e., ni liés au travail ni aux fonctions d'épouse et de mère. Enfin seulement 6% des répondantes ont dit ne pas avoir eu de projet de vie à leur adolescence.

Le tableau 1 systématise les informations recueillies à ce sujet.

Tableau 1: Projet de vie à l'adolescence

Projet de vie défini en fonction du travail	64 %
Un travail dont le contenu n'est pas spécifié	16 %
Médecine	10 %
Travail dans un domaine traditionnellement féminin	15 %
Travail dans un domaine mixte	12 %
Travail dans un domaine traditionnellement masculin	11 %
Projet de vie défini en terme de travail et de mariage	13 %
Projet de vie défini en termes de mariage et vie familiale	9 %
Projet de vie défini en termes personnels	8 %
Aucun projet de vie	6 %
Total	100 %

La catégorie des projets définis en termes personnels mérite un peu d'explication. Cette catégorie regroupe les répondantes qui avaient un projet de vie

à leur adolescence, mais la définition de ce projet n'était ni en termes de travail ni d'une occupation mais en termes de caractéristiques psychologiques. Pour la plupart, ce projet visait une sorte d'autonomie personnelle et correspondait à une volonté d'épanouissement. Dans ce sens, ces projets semblaient s'apparenter aux projets définis en termes de travail professionnel où les valeurs d'intérêts et d'utilités sociales étaient primordiales. Cependant pour celles qui orientaient leur réponse en termes de projets personnels, cette volonté d'autonomie ne s'encadrait pas dans un travail précis ni même dans le travail en général, elle restait définie en termes d'une qualité de vie. 9 % des réponses ont été regroupées dans cette catégorie. Pour 6 personnes, leur projet de vie était d'être indépendantes ou autonomes, pour 3 autres c'était d'aller à l'Université et pour 3 autres, de voyager. Trois autres réponses sont moins clairement liées à une volonté d'autonomie, mais elles nous semblent assimilables à cette catégorie par le fait qu'elles dénotent un désir d'épanouissement. Il reste 4 répondantes qui ont dit que leur projet de vie, à l'adolescence, était de servir ou d'être utile aux autres. Cette réponse est difficile à classer car si elle peut correspondre à une vocation traditionnelle pour les femmes, elle peut également indiquer une volonté de traduire ce désir de service sur le plan de la société plutôt que sur un plan familial et privé. Il semble que nos réponses appartiennent à cette deuxième catégorie, reflétant ainsi une volonté d'émancipation et d'autonomie.

#### Projet de vie, quelques réalisations

De ce projet de vie à l'adolescence, qu'en est-il advenu 15, 20, 35 ans, voire 45 ans plus tard? Bien que nous n'ayons pas tenté de savoir si leurs

## De quelques notions de carrière chez les femmes gestionnaires

projets personnels à l'adolescence s'étaient réalisés, nous avons pu constater que la majorité des femmes se sont mariées et ont poursuivi des études universitaires. Tout se passe comme si la réalisation de leur projet de travail appelait des études, pour la plupart d'entre elles universitaires, et que, dans ce même temps, il leur paraissait possible de concilier mariage, travail et enfants.

La plupart des femmes que nous avons rencontrées sont mariées et, si la majorité d'entre elles ont eu des enfants, actuellement environ le tiers vivent avec leur partenaire et des enfants, et 20 % vivent seules avec leur conjoint<sup>6</sup>. Somme toute, peu d'entre elles vivent actuellement avec de jeunes enfants, la moyenne d'âge de nos répondantes étant de 43 ans.

Tableau 2: Styles de vie actuel selon le secteur

	Secteur public	Secteur privé
vivant seule	21,9 %	31 %
avec enfant(s)	7,0 %	4 %
avec partenaire	21,9 %	29 %
avec partenaire et enfants	37,7 %	27 %
autres styles de vie	11,5 %	9 %
Nombre total (214)	(114)	(100)

---

<sup>6</sup> La question que nous avons posée ne spécifiait pas le statut de l'union et prenait en considération toutes les unions que les répondantes estimaient être pour elles une "vie de couple".

Comme d'autres études le montrent<sup>7</sup>, les femmes occupant des postes dans le secteur privé sont plus souvent célibataires et lorsqu'elles ont eu des enfants, elles en ont moins. Ainsi, si 60 % des femmes cadres du secteur privé n'ont eu la responsabilité d'aucun enfant, elles ne sont que 41 % dans cette même situation dans le secteur public. De plus, les proportions sont aussi très différentes entre les deux secteurs quant au nombre d'enfants, car si 14 % de femmes du secteur public ont eu 3 enfants ou plus, elles ne sont que 4 % dans le secteur privé.

Tableau 3: Distribution selon le secteur et le nombre d'enfants sous leur responsabilité

Nombre d'enfants	Secteur Public	Secteur Privé
0	41,2 %	60 %
1	17,5 %	22 %
2	27,2 %	14 %
3 et plus	14,1 %	4 %

Force est de constater comme Jacqueline Huppert-Laufer<sup>8</sup> et Francine Harel-Giasson<sup>9</sup> que la maternité n'est pas facilement conciliable avec un poste d'encadrement dans les grandes entreprises du secteur privé.

<sup>7</sup> HAREL-GIASSON, Francine (1981). Perception et actualisation des facteurs de promotion chez les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé. Thèse de doctorat, Montréal: HEC, Administration.

SALES, Arnaud; BÉLANGER, Noël (1985). Décideurs et gestionnaires, Québec, Éditeur officiel du Québec.

SYMONS, Gladys L. (1982). La carrière! Un vécu au féminin, Gestion, septembre, pp.16-21.

<sup>8</sup> HUPPERT-LAUFER, Jacqueline (1982). La féminité neutralisée? Les femmes cadres dans l'entreprise. Paris: Flammarion.

<sup>9</sup> HAREL-GIASSON, Francine, *ibid.*

## De quelques notions de carrière chez les femmes gestionnaires

Contrairement à ce que ces mêmes études laissent entrevoir, il semble que le mariage ou la vie de couple se conjuguent plus facilement avec le travail dans le secteur privé.

Tableau 4: Distribution de plus haut niveau de scolarité.

Secondaire complété	8,4 %	
Niveau collégial	41,7 %	
1er cycle complété	31,8 %	
2e cycle non complété	6,5 %	
2e cycle complété	19,6 %	
3e cycle non complété	5,1 %	
3e cycle complété	6,1 %	
Nombre total		214

La réalisation de leurs projets de vie à l'adolescence exigeait des études universitaires que l'on pense à droit ou médecine par exemple.

De fait, 69,1 % ont été à l'université. Ainsi 31,8 % ont acquis au moins un diplôme de premier cycle, 26,1 % de deuxième cycle et 11,2 % de troisième cycle.

### Projet de carrière, quelles définitions ?

Comme l'analyse des projets de vie à l'adolescence et des études l'a montré, le souci de s'insérer dans le monde du travail est très réel, mais cela signifie-t-il que la carrière se planifie consciemment, que les gestionnaires avaient des plans de carrière? Voyons tout d'abord quel sens le terme "carrière" recouvre.

Lors de nos pré-tests à l'été 85, les interviewées avaient protesté du fait que nous postulions une carrière uni-directionnelle, i.e. selon un rythme qui, bien que variant d'une personne à une autre, suppose qu'on occupe successivement des postes ayant toujours de plus en plus d'autorité, de responsabilité et une meilleure rémunération. Les femmes cadres nous avaient clairement exprimé que cette vision uni-dimensionnelle des carrières, ne correspondait ni à leur réalité ni à leurs attentes. Leurs réalités étaient que leur vie professionnelle avait suivi des cheminements plus complexes, plus diffus, mais surtout qu'elles tenaient à cette complexité, signe d'une qualité de vie.

Plusieurs, même parmi celles qui avaient eu un cheminement de carrière tout à fait conforme au modèle traditionnel de "carrière", refusaient catégoriquement d'interpréter leur cheminement selon cette logique. Elles ont soutenu qu'elles ne resteraient jamais dans un poste si celui-ci ne les intéressait pas, qu'elles n'accepteraient pas une promotion uniquement pour cette promotion, et que les critères de défi et d'intérêt étaient prioritaires pour leur choix d'emploi. Il y avait donc une volonté de dégagement, de liberté, de non-obligation par rapport aux contraintes de l'emploi et ceci semblait correspondre également à ce qu'elles avaient vécu.

Nous avons alors pensé qu'il fallait insister davantage sur les différences que les femmes ont du terme "carrière" puisque l'occupation professionnelle, dans ce cas-ci la gestion, n'est pas le seul facteur qui détermine la perception que l'on a de son travail. En d'autres termes, cette notion était peut-être moins liée à des niveaux de responsabilités dans l'organisation,

qu'à des cheminements de vie différents se référant à des expériences de travail et à des dynamiques personnelles.

D'un autre côté, il nous apparaissait évident que leur travail est très important, voire plus important que tout pour leur réalisation personnelle. Objectivement, ces femmes ont une "carrière" réussie. Subjectivement, elles veulent travailler, mais ne veulent pas "faire carrière" à tout prix. Conjuguer ces deux dimensions était pour nous un défi. Nous ne pouvions pas exclure complètement le terme carrière de notre questionnaire puisque cela aurait exclu les femmes qui définissaient leur travail en ces termes, mais aussi parce qu'il n'y a pas vraiment d'autres mots (ni en français ni en anglais) pour signifier le "plus qu'un travail".

La complexité de la notion de carrière vient du fait qu'une série d'éléments et de connotations parfois négatives y sont rattachés, comme les étiquettes de "carriériste", d'"ambitieuse". En même temps, ce sont ces éléments qui peuvent donner au terme carrière un côté positif. La difficulté à surmonter était donc d'utiliser le terme de façon à ne pas supposer que les répondantes accepteraient d'emblée tous les éléments qui s'y rattachaient. La solution que nous avons trouvée a été de demander aux femmes à quel moment elles avaient perçu leur travail non plus comme un emploi mais comme une carrière. Pour celles qui réagissaient négativement au terme "carrière", nous avons reformulé la question en insistant sur le moment où elles ont perçu leur travail comme étant qu'un emploi. Cette question sous-entendait l'idée d'étape, d'un certain cheminement vers un travail plus englobant, même si les étapes ont été différentes pour les femmes.

La perception d'un moment déclencheur comme élément essentiel de planification.

Deux grandes catégories se dégagent des réponses. D'abord, il y a des femmes qui n'ont jamais eu de "moment déclencheur", i.e. que 28 % d'entre elles ont toujours considéré leur travail comme une carrière, tandis que 9 % des répondantes n'ont jamais considéré leur travail comme une carrière.

La deuxième catégorie est celle où les femmes ont pu identifier un moment où elles ont perçu leur travail différemment. Ce moment était relié à des événements ou des expériences, soit dans le monde du travail (51%), soit à l'extérieur du monde du travail (13%).

Parmi celles qui avaient toujours considéré leur travail comme une carrière, il y avait malgré tout une multitude de sens associés au terme "carrière". Cette catégorie regroupe trois types de réponses: celles qui ont répondu que leur travail a toujours été une carrière; celles qui ont répondu que leur travail n'a jamais été qu'un emploi; et celles qui ont identifié un moment qui précédé ou coïncide avec leur entrée dans le monde du travail.

De celles qui ont répondu avoir toujours perçu leur travail comme une carrière (ou jamais comme un simple emploi), la plupart se rappelle avoir eu un premier projet de carrière, soit à l'adolescence, soit pendant leurs études. Mais pour ces femmes, projet de carrière n'égale pas toujours un plan de carrière défini. Elles peuvent s'imaginer qu'elles deviendront médecin ou professionnelle sans nécessairement se voir comme carriériste, c'est-à-dire vouloir "monter sans cesse" à tout prix. Par contre, c'est aussi

dans cette catégorie que l'on retrouve le plus de femmes identifiant la carrière à l'idée d'une planification.

La majorité des répondantes soit 64 % identifient tout de même un moment où leur travail a pris un sens différent, et ce moment se rattache, dans la plupart des cas, à des emplois précis. La plupart relie ce moment à des événements ou expériences dans le milieu du travail. Toutefois, il importe de préciser que plusieurs ont mentionné qu'elles avaient toujours vu leur travail comme important, même si ce travail ne se définissait pas comme une carrière. C'est comme, si à un moment donné, elles avaient trouvé ce qu'elles cherchaient, ou encore, qu'un emploi précis avait représenté la concrétisation de leur projet.

Pour celles ayant relié le moment déclencheur à des expériences de travail, elles se réfèrent à trois aspects différents, soit l'arrivée dans un nouveau poste, soit la prise de conscience de leur expérience, soit leur identification à une compagnie.

Pour celles dont le moment déclencheur est un nouveau poste, ce poste représente souvent plus de responsabilités ou de défis, une plus grande marge de manoeuvre, mais aussi elles s'attachent à mentionner la reconnaissance de leurs compétences que ce nouveau poste semble concrétiser. Tout se passe comme si elles réalisaient à ce moment leur valeur, leur potentiel, leurs possibilités.

Par contre, pour celles qui parlent d'expériences acquises à l'intérieur d'un poste comme moment déclencheur, le processus semble être un peu différent. Pour celles-ci, l'intérêt accru dans le contenu ou dans la nature du

travail les amène progressivement à réaliser qu'en plus d'être important, leur travail est devenu intéressant, d'où découlerait une plus grande implication de leur part.

Enfin, 8 % des gestionnaires ont relié un moment à des événements ou expériences personnelles, tels l'achat d'une maison, un divorce ou un mariage, et 5 % ont perçu leur travail différemment après un retour aux études.

Nous avons regroupé les femmes qui nous ont dit n'avoir jamais considéré leur emploi comme une carrière, celles qui n'étaient pas certaines, celles qui ne pouvaient pas expliquer leur travail en ces termes, et finalement, celles qui disaient qu'elles avaient toujours su qu'elles travailleraient toute leur vie sans que cela soit nécessairement associé au fait de faire carrière.

Bien que seulement 8 % des gestionnaires n'aient jamais considéré leur travail comme une carrière, ces réponses sont d'autant plus intéressantes qu'on aurait pu s'imaginer que toutes les femmes cadres percevaient leur travail comme une carrière. Elles représentent peut-être un indice d'un certain malaise par rapport à la notion de carrière. Bien qu'elles soient plus nombreuses dans cette catégorie à n'avoir jamais eu de projet de carrière, ou que leur premier projet de carrière se soit développé plutôt tardivement dans la vie, elles se retrouvent aujourd'hui dans un poste de niveau assez élevé.

#### Les différents éléments du concept de carrière.

A partir des commentaires faits par les interviewées, nous avons tenté de faire ressortir comment les femmes perçoivent et comprennent les différents

éléments reliés à la notion de carrière. C'est ainsi qu'elles remettent en question les normes masculines sous-jacentes à une carrière réussie. Ainsi, pour certaines, l'idée de planification et discussion est perçue de façon négative.

«La carrière a un coté négatif, comme si on pouvait tout planifier, tout calculer à l'avance... je veux aller à mon propre rythme.»

«Pour moi, (une carrière) c'est quand on programme en vue d'une promotion. C'est important que je travaille, j'y mets le meilleur de moi-même mais ça reste une job.»

Pour d'autres, la planification représente plutôt un outil, un moyen, une manière de fonctionner pour atteindre un objectif. Cet objectif est parfois très vague et inclut des composantes de la vie privée. Elles associent alors la flexibilité au besoin de planifier. D'autres encore ont planifié davantage au début de leur vie et s'arrêtent lorsqu'elles ont atteint un certain niveau. Mais en général, la majorité des répondantes semblent préférer rester ouvertes aux possibilités et aux opportunités qui se présentent. Cette volonté de dégagement, de liberté, de non obligation s'exprime autrement chez d'autres répondantes:

«Je n'ai jamais eu de job que je n'aimais pas.»

«Si par carrière, c'est la capacité de diriger son travail et la capacité de choisir ses jobs, j'ai toujours perçu mon travail comme une carrière.»

On pourrait penser qu'à l'élément de planification que la carrière suppose, beaucoup de femmes opposent l'élément de flexibilité, non par manque de planification, mais de façon à mieux laisser les différentes composantes de leur vie s'entrecouper. De plus, le plaisir que les femmes associent au travail est alors relié à la satisfaction qu'elles en retirent et c'est parfois

l'expérience de ce plaisir qui les rendent inconfortables avec l'idée de carrière, puisque c'est souvent lorsqu'elles réagissent au terme "emploi" que l'on retrouve cette notion de plaisir et de satisfaction.

«Je ne suis pas carriériste mais c'est important d'avoir un travail qui me satisfait.»

«Je n'ai jamais travaillé pour travailler, j'ai toujours eu la chance d'aimer mon travail. Plaisir et travail ne sont pas des choses discordantes.»

«J'ai toujours aimé mon travail, j'ai toujours eu quelque chose de différent à faire.»

Tout se passe comme si elles ne percevaient pas leur travail comme un emploi parce qu'elles en retirent du plaisir et elles n'associeraient pas non plus leur travail à une carrière parce que ce plaisir ne correspond pas nécessairement à l'idée d'ascension, mais plutôt à l'intérêt de leur travail.

«Ce qui m'intéresse dans un poste, c'est le travail.»

### Interrelation vie professionnelle - vie personnelle.

La primauté de l'intérêt et du défi dans leur travail est une constante dans l'analyse de nos résultats. Ainsi, une question fermée du questionnaire tentait de cerner les éléments les plus importants dans leur vie. Nous présentions une liste d'éléments en leur demandant d'indiquer en ordre de priorité les deux facteurs auxquels elles accordaient le moins d'importance. La liste incluait à la fois des éléments de la vie privée et de la vie professionnelle.

Les répondantes avaient beaucoup de difficulté et même une certaine réticence à mettre en ordre de priorité des éléments qui leur paraissaient tous importants. Plusieurs nous mentionnèrent aussi que leurs préoccupa-

## De quelques notions de carrière chez les femmes gestionnaires

tions auraient été différentes si on avait fait référence au passé, mettant en relief davantage que si leur intérêt pour leur travail semblait si crucial actuellement, c'est davantage parce que plusieurs n'avaient plus de responsabilités familiales.

Le tableau 5 met en relief de façon éclairante que leur premières priorités sont liées au monde du travail (50%) et dans une moins grande mesure certes, le temps consacré à leur famille. Comme d'autres résultats l'avaient montré, l'intérêt du travail et le niveau de responsabilités semblent définir assez bien leurs priorités car ces réponses ressortent clairement par leur présence comme éléments les plus importants et par leur absence des éléments les moins importants.

Tableau 5: Facteurs les plus importants et les moins importants

	Premier	Deuxième	Premier	Deuxième
Revenu et avantages sociaux	6	7	11	10
Expérience	6	10	3	3
Ambiance du milieu du travail	8	8	1	4
Temps consacré à votre famille	19	15	8	3
Chances de formation	2	2	12	13
Niveau de responsabilité	10	15	1	3
Sécurité d'emploi	1	3	22	14
Loisirs	1	3	10	10
Chances de promotion	3	2	7	7
Intérêt du travail	40	24	1	1
Temps ami(e)s	-	4	8	15
Plan de carrière à long terme	4	7	15	16
Pas de réponse	-	-	1	1

Il ressort aussi de ces résultats que leur plan de carrière est un des éléments les moins importants pour plusieurs d'entre elles. Est-ce dû au fait qu'elles

ont réalisé leurs projets ou parce qu'elles sentent que, sans planifier leur carrière, elles sont satisfaites?

Il serait difficile de donner une réponse définitive à cette question. Cependant lorsque nous leur demandons de nous parler de leur projet de carrière dans cinq ans, la majorité d'entre elles le perçoivent en termes de postes ayant de plus en plus de responsabilités (63%) et seulement 8% n'ont pas de plan de carrière.

### Questions de femmes ?

Appréhender la notion de carrière chez les gestionnaires est complexe. Les éléments de planification consciente et inconsciente s'entremêlent. Faire un bilan de son expérience de travail et de ses expériences plus personnelles permet de cerner des éléments essentiels comme le défi, l'intérêt dans le travail, notions que d'autres auteurs comme Aubert<sup>10</sup> ont associé à des éléments de carrière au féminin. En effet, d'après son analyse, la course vers des postes de plus en plus intéressants permettant l'exercice de responsabilités véritables, caractérise la carrière masculine, tandis que les femmes tentent d'investir le travail avec des valeurs d'enrichissement personnel et de liberté. Certes, ces éléments se retrouvent aussi dans notre analyse, mais de manière peut-être moins spécifique aux femmes en général qu'à un certain type de cheminement de carrière. En effet, bien qu'elles ne soient pas majoritaires, plusieurs femmes ont toujours perçu leur travail comme une carrière et la majorité d'entre elles aspirent à des postes de plus en plus importants. Dans nos analyses futures, nous voulons réexaminer

---

10 AUBERT, Nicole (1982). Le pouvoir usurpé. Paris: Laffont, pp.284-287

cette question sous l'angle des effets des cohortes d'âge et des niveaux de responsabilités dans l'entreprise. Cependant, il nous apparaît clair actuellement que même si les gestionnaires tentent de conserver un équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, il n'existe pas une unique manière, qui serait féminine, d'appréhender la carrière des femmes.

Certes, cette affirmation ne remet pas en question les éléments structurels et conjoncturels discriminant les femmes sur le marché du travail. Nous ne croyons pas cependant qu'il n'existe qu'une seule voie, qu'une seule manière de faire carrière pour les femmes gestionnaires. Des points de ressemblance comme le défi et l'intérêt suggère des points de rencontre, peut-être même des modèles. Malgré tout, les différences suscitent des interrogations dans la recherche d'un modèle unique, spécifiquement féminin, quasi déterminé. L'analyse des cheminements de carrières nous apprendra certainement comment combiner ces éléments de ressemblance et de différence.

### Bibliographie

AUBERT, Nicole (1982). Le pouvoir usurpé? Paris: Robert Laffont.

HAREL-GIASSON, Francine; MARCHIS-MOUREN, Marie-Françoise (1986). Les gestionnaires québécoises, Questions de culture, n°9, 129-142.

HAREL-GIASSON, Francine (1981). Perception et actualisation des facteurs de promotions chez les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones du secteur privé. Thèse de doctorat, Montréal: HEC.

HUPPERT-LAUFER, Jacqueline (1982). La féminité neutralisée? Les femmes cadres dans l'entreprise. Paris: Flammarion.

JUTEAU, Danielle; LAURIN, Nicole (1986). Les communautés religieuses de femmes au Québec. Questions de culture, n°9, 145-157.

GUTEK, Barbara; LARWOOD, Laurie (Ed.) (1986). Women's Career Development, California: Sage Publications, 1-28.

SALES, Arnaud; BÉLANGER, Noël (1985). Décideurs et gestionnaires. Québec: Éditeur officiel du Québec.

SYMONS, Gladys (1982). La carrière! Un vécu au féminin. Gestion, septembre, 16-21.

SIMARD, Carolle; TARRAB, Gilbert (1986). Une gestion au féminin? Montréal: Les éditions Vermette.



DISTINCTION ENTRE LES CHEMINEMENTS DE  
LA CARRIERE DES CADRES FÉMININS ET  
MASCULINS DANS LA FONCTION PUBLIQUE  
QUÉBÉCOISE VUE SOUS L'ANGLE DE LA  
MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Nathalie EBNOETHER

Université Laval

L'objectif de cette étude qui s'amorce est d'appréhender les cheminements de carrière chez les cadres supérieurs de la fonction publique québécoise tant chez les femmes que chez les hommes. Il s'agit également d'identifier les caractéristiques socio-professionnelles des cadres supérieurs qui sont intéressés principalement par la mobilité verticale ainsi que les modèles de mobilité qui peuvent exister dans le cheminement de carrière de ces derniers.

Les cadres supérieurs sont ceux et celles qui exercent une fonction d'encadrement dans un ministère ou organisme assujetti à la loi sur la fonction publique. Ils appartiennent au corps d'emploi 630 du système de classification des emplois de la fonction publique québécoise. Ces personnes portent généralement le titre de directrice ou de directeur et sont communément appelées gestionnaires. On distingue cinq classes d'emplois

## Cheminement de carrière des cadres féminins et masculins

dans cette catégorie de personnel: les classes V, IV, III, II et I. Chaque classe représente un niveau hiérarchique différent dont la classe I représente le niveau le plus élevé.

La carrière des cadres supérieurs dans la fonction publique québécoise est non seulement un phénomène mal connu mais également difficile à connaître d'autant plus qu'il n'existe pas de données récentes la concernant. Toutefois, on est porté à croire que son cheminement est influencé par divers facteurs tels: la formation, les expériences à l'intérieur ou à l'extérieur de la fonction publique, le secteur d'activités, le sexe, le niveau d'emploi, les changements de structures et les réseaux de relations et de connaissances.

La fonction publique a connu plusieurs transformations au cours des 25 dernières années qui ont fait en sorte que la carrière s'est également probablement transformée afin de s'y adopter et ce, chez l'ensemble des cadres et tout particulièrement chez les cadres féminins.

A titre d'exemple, de vingt et un ministères et organismes qu'ils étaient en 1959, on en retrouve aujourd'hui plus d'une soixantaine. Les fonctions gouvernementales se sont de toute évidence multipliées et diversifiées. La fonction publique comprenait en 1953 environ 25.000 employés à temps plein à son service; aujourd'hui on en compte plus de 55.000. Il y eut ainsi dans les années soixante une grande période de recrutement auprès de professionnels de toute formation pour pallier la venue des nouveaux programmes, politiques et directives issus de la révolution tranquille.

Plusieurs transformations se sont dévoilées auprès de ce groupe socio-professionnel formé par les cadres supérieurs depuis la venue de la Révolution Tranquille, tout comme il en a été pour l'entité de la fonction publique. La définition même de ce groupe a quelque peu évolué, les exigences pour y accéder tant au niveau de la scolarité et de l'expérience, la mise en place de programmes et de mesures pour faciliter l'accès des femmes à ce groupe, ainsi que les mentalités concernant leurs rôles de gestionnaires. De plus, la proportion des cadres supérieurs parmi l'ensemble des fonctionnaires de la fonction publique s'est vue de beaucoup augmenter. Toutes ces transformations font en sorte que la carrière des cadres supérieurs est différente de celle qu'elle était il y a à peine 25 ans.

Les critères d'admissibilité à la catégorie des cadres supérieurs ont ainsi évolué depuis ces quelques vingt dernières années. En 1967, par exemple, des critères d'appartenance à des classes d'emploi de professionnels dans le cas de promotion et de dix années d'expérience dans le domaine professionnel concerné lorsqu'il s'agissait de recruter à l'extérieur de la fonction publique étaient exigés. Ces critères étaient loin de favoriser la femme à accéder à ces types de poste puisqu'elle entrait à peine sur le marché du travail, d'une part, et que d'autre part, elle n'avait pas encore envahi les bancs de l'université. Bref, elle avait peu d'expérience sur le marché du travail et peu de scolarité.

Dans la grande période de croissance de la fonction publique, les gestionnaires étaient recrutés principalement en raison de leur compétence et de leur connaissance des dossiers et des programmes à mettre en place.

On cherchait donc à combler les postes de cadres par des personnes ayant une certaine instruction ce qui se retrouvait principalement chez les hommes; de plus, il n'était pas dans la mentalité d'engager des femmes à des postes de ces niveaux. On voyait mal, à l'époque, une femme mariée occuper un tel poste plutôt que s'occuper de tâches ménagères; et l'on préférait confiner les femmes célibataires à des postes de soutien administratif. Seules, les célibataires d'un certain âge pouvaient avoir la possibilité d'accéder à ce genre de poste, mais cela devait être dans des domaines dits traditionnels aux femmes, tels que l'éducation ou le domaine des affaires sociales, principalement, les soins hospitaliers.

Ce n'est qu'au début des années soixante-dix que les femmes ont commencé, en très petit nombre, à accéder aux emplois de la catégorie des cadres supérieurs mais c'est vraiment à partir des années quatre-vingt qu'elles y sont devenues un peu plus nombreuses. Il a fallu, pour ce faire, l'implantation d'une politique d'égalité en emploi.

En 1982, année de l'implantation de cette politique, les femmes représentaient 3,4 % des cadres supérieurs, soit 87 parmi la totalité (2.566) des cadres supérieurs. L'année suivante, cette proportion passa à 4,6 %; puis à 5 % en 1984; 5,6 % en 1985 et 6,6 % en 1986, soit 170 femmes. Quoique encore peu nombreuse, la population des cadres supérieurs de sexe féminin a presque doublé depuis 5 ans. Malgré tout, l'univers des cadres supérieurs est un univers qui demeure essentiellement masculin.

Les femmes se distinguent des hommes non seulement par leur nombre, mais également par leur classement, leur appartenance à un ministère ou à

un organisme donné, par leur âge, par leur temps de service dans la fonction publique, ainsi que par leur rémunération.

### Le classement

Le classement des femmes dans la catégorie des cadres supérieurs est inférieur à la moyenne de l'ensemble des cadres. Elles n'occupent pas les postes les plus élevés. Leur cheminement de carrière semble être stabilisé comparativement aux hommes qui accèdent aux postes les plus élevés (classes III, II et I).

En 1982, elles sont 86,3 % d'entre elles à occuper les postes les moins élevés dans la hiérarchie des cadres supérieurs soit 43,7 % de niveau V et 42,6 % de niveau IV. En 1986, cette proportion est de 84,7 %, soit 30 % des femmes au niveau de la classe V et 54,7 % d'entre elles, de la classe IV. La proportion des femmes à occuper des postes de classe V a connu la même tendance que celle des hommes, à savoir une diminution des effectifs de cette classe d'emploi au profit de la classe IV. Toutefois, la proportion des hommes dans les classes inférieures est de 66,2 % en 1986, soit 20,8% au niveau de la classe V et 45,4 % au niveau de la classe IV. Elle était de 69,3 % en 1982 soit 30,3 % des cadres masculins au niveau de la classe V et 39 % de la classe IV.

### Appartenance à un ministère ou un organisme

On retrouve davantage de cadres féminins dans les ministères et organismes ayant des missions gouvernementales à vocation sociale, éducative et culturelle. Ce phénomène se perpétue depuis le tout début de la venue

## Cheminement de carrière des cadres féminins et masculins

des femmes dans la catégorie des cadres supérieurs. Il semble que la carrière des femmes demeure dans des secteurs d'activités qui leurs sont traditionnels. Il est possible que leur formation de base soit toute autre que celle des hommes.

### Age, temps moyen de service et rémunération moyenne

Les femmes sont âgées, dans 58 % des cas, de moins de 40 ans tandis que l'on retrouve 22 % des hommes dans ce groupe d'âge. Leur âge moyen est de 41,3 ans et celui des hommes de 46,5 ans. Elles sont près de 75 % à avoir moins de 11 ans de service dans la fonction publique tandis que c'est moins de 40 % pour leurs confrères. Le temps de service moyen des femmes est de 9,8 années tandis que celui des hommes de 15 ans. Ce qui peut probablement s'expliquer par la récente accession des femmes à des emplois de professionnelles et par le fait même à des emplois supérieurs. Cependant, ont-elles un temps de service moindre que les hommes dans les emplois de professionnelles avant d'accéder à des emplois supérieurs au cours de ces quatre dernières années?

Leur temps de service moindre que celui des hommes dans la fonction publique, ainsi que leur forte concentration dans des niveaux inférieurs de la hiérarchie des cadres supérieurs, peut expliquer, en partie, leur rémunération moyenne inférieure à celle de leurs confrères. En 1986, celle-ci était de \$51.572, tandis que pour les hommes, elle était de \$54.709.

Les cadres féminins forment donc un groupe, au sein de la population des cadres supérieurs, qui, depuis les années soixante, évolue lentement. Malgré cela, les femmes se distinguent énormément des hommes par leurs

caractéristiques socio-professionnelles, ce qui laisse supposer que leur cheminement de carrière soit différent à maints égards.

Pour appréhender le cheminement de carrière tant des cadres féminins que masculins, nous nous proposons d'étudier la carrière par le biais des théories concernant la mobilité professionnelle. La carrière étant formée de rôles occupationnels, il est à supposer qu'entre chaque rôle, il existe a priori un mouvement. Ce mouvement peut prendre différentes formes communément appelées la mobilité professionnelle. Cette mobilité se présente sous deux grands types: la mobilité sous l'axe vertical et la mobilité sous l'axe horizontal.

La mobilité sous l'axe vertical concerne la montée ou la descente selon les divers degrés d'une hiérarchie, c'est-à-dire le changement de classe d'emplois dans la hiérarchie des cadres supérieurs ou même dans des postes de professionnels ou de hors-cadres. Pour illustrer cet axe de mobilité, disons qu'une promotion, une rétrogradation et une réorientation professionnelle sont considérées comme des mouvements sur l'axe vertical.

La promotion est le passage d'une classe d'emplois à une autre plus élevée. La rétrogradation est imposée par l'employeur; il s'agit du passage d'une classe d'emploi à une autre de catégorie inférieure. La réorientation est de même nature que la rétrogradation, sauf qu'on y procède à la demande de l'employé.

La promotion est, parmi les représentations sociales de la mobilité sur l'axe vertical, ce qui est davantage valorisé et le type de mobilité pratiqué plus couramment. La rétrogradation et la réorientation professionnelle, même si

ces dernières sont des phénomènes rarissimes, existent tant chez les hommes que chez les femmes.

Contrairement à la mobilité sous l'axe vertical, la mobilité horizontale fait référence aux déplacements d'un statut vers un autre dans la même classe d'emploi. On parle alors de mutation, de prêt de service, d'affectation, etc.

La mutation est le passage à un emploi de la même classe dans un autre ministère ou organisme. L'affectation ressemble à la mutation, sauf que ce mouvement se fait à l'intérieur d'un même ministère ou organisme.

Que la mobilité se présente sous l'axe vertical ou horizontal, sa typologie demeure sensiblement la même. Les types de mobilité professionnelle retrouvés dans la littérature sont: la mobilité occupationnelle et toutes les combinaisons possibles entre ces trois types, soit sous l'axe vertical ou horizontal.

Brièvement, la mobilité occupationnelle est un changement de secteur d'activités au cours de la carrière. La mobilité organisationnelle concerne les mouvements entre les organisations. La mobilité géographique se veut un changement de lieu de travail qui nécessite un changement domiciliaire.

Plusieurs facteurs peuvent influencer un type de mobilité plutôt qu'un autre dans le cheminement de la carrière: des représentations sociales, une position de groupes minoritaires (particulièrement en ce qui concerne les femmes), un groupe de pairs, etc. Malheureusement, notre méthodologie ne nous permettra pas de vérifier ces facteurs dits plutôt subjectifs. Seuls les facteurs dits factuels seront considérés.

Notre échantillon sera construit à partir des dossiers transmis par les professionnels-les et cadres supérieurs s'inscrivant à des concours de mutations ou de promotions. Les données disponibles sont celles figurant sur la formule gouvernementale "Offre de service" utilisée dans le cadre du processus de sélection. Ces données sont riches et variées puisqu'elles reflètent tous les renseignements normatifs nécessaires à la procédure de sélection de la formation de base aux expériences de travail.

Aux fins de la description du cheminement de la carrière, les variables retenues sont les suivantes: genre d'emploi postulé, formation, niveau de diplôme, employeurs précédents et actuels, lieu principal de travail, période d'emploi, fonction, salaire, classement, titre, type de mouvement entre chaque emploi.

Les variables socio-démographiques seront les suivantes: sexe, date de naissance, citoyenneté, communauté culturelle, handicap, langue de réponse aux examens et lieu de résidence.

Nous avons ainsi un échantillon, quoique non probabiliste, d'une richesse incontestée par les informations très détaillées que l'on retrouve dans les dossiers des offres de services. Par contre, la majorité des cas à l'étude concernent des personnes qui ont a priori une propension vers un mouvement davantage sur l'axe vertical ascendant. Un nombre peu élevé de personnes connaissent une mobilité verticale descendante tandis que la mobilité horizontale s'effectue souvent de façon de gré à gré, c'est-à-dire, après une entente effectuée entre le nouveau supérieur immédiat et le cadre. Dans ces derniers cas, encore très courants, il n'y a pas de dossier d'offre de service.

## Cheminement de carrière des cadres féminins et masculins

Il est ainsi possible que le cheminement de carrière soit quelque peu différent de l'ensemble des cadres supérieurs puisque ce n'est pas le cas de tous les cadres supérieurs qui désirent un mouvement. De plus, comme il s'agit de cadres ayant posé leur candidature à des postes publiés au cours des deux dernières années, il est possible que certains secteurs d'activités (informatique ou bureautique par exemple) soient à caractère dominant, tout comme il est possible qu'il n'y ait pas eu de concours en proportion avec chacune des classes d'emploi.

Puisque cette étude reposera sur l'analyse de dossiers transmis dans le cadre de concours de promotion, il n'est pas certain d'avoir un nombre de femmes suffisant pour nous permettre une grande généralisation. Toutefois, nous croyons qu'il sera possible de dégager certaines tendances dans les cheminements types de carrière des cadres féminins comparativement à ceux de leurs confrères.

### REFERENCES

- BLAIS, Fernand (1969). "La mobilité occupationnelle des cadres supérieurs en relations industrielles dans l'entreprise au Québec". Québec: Université Laval. Thèse de maîtrise en relations industrielles, janvier.
- BOLDUC, Roch (1963). "Le recrutement dans la fonction publique du Québec", étude présentée lors du Quinzième Congrès Annuel de l'Institut d'Administration Publique du Canada. Ottawa, 4-7 septembre 1963.
- BORGEAT, L.; DUSSAULT, R.; OUELLET, L. (1984). L'administration québécoise: organisation et fonctionnement. Québec: PUQ-ENAP, 268 pages.
- CASENEUVE, Jean (1976). Dix grandes notions de la sociologie". Paris: Gallimard, Coll. "Points".
- DYER, Lee (1976). Careers in Organisations, Individual Plannify and Organizationnal Development. New-York: Cornell University.

NIGRO, Lloyd, C., KENNETH, J. Meier (1985). "Executive Mobility in the Federal Service: A Career Perspective". Public Administration Review, May/June, 291 - 295.

PEASON, William, M. (1984). "Organizational Mobility among State Executives", Review of Public Personnel Administration, Vol 5, No 1, automne, 57 - 67.

GOUVERNEMENT DU QUEBEC (1987). "Portrait statistique 1985-86", Le personnel d'encadrement des ministères et des organismes assujettis à la loi sur la Fonction Publique. Québec: Office des ressources humaines.

RICH, Wilbur, C. (1984), "Career Paths for Public Managers: Upward but Narrow", Public Sector Career Paths Personnel, July-August, 24 - 33.

SLOCUM, Walter (1974), "Occupational Careers, a Sociological Perspective". Washington: Washington State University.

SIZELMAN, Lee, DAVID, Lowery (1985). "The Impact of Employee Mobility on Job Orientations in the Federal Service", Public Personnel Management Journal, Vol.14, N°1, 41 - 50.

The first part of the book is devoted to a general introduction to the study of the history of the French Republic. The author discusses the various theories and methods used by historians to explain the development of the French Republic. He also examines the role of the French Republic in the history of the world.

The second part of the book is devoted to a detailed study of the French Republic. The author discusses the various stages of the French Republic, from the Revolution to the present day. He also examines the role of the French Republic in the history of the world.

The third part of the book is devoted to a study of the French Republic in the context of the history of the world. The author discusses the role of the French Republic in the history of the world, and the impact of the French Republic on the world.

The fourth part of the book is devoted to a study of the French Republic in the context of the history of the world. The author discusses the role of the French Republic in the history of the world, and the impact of the French Republic on the world.

**REFERENCES**

BIANCHI, P. (1974) *La République française*. Paris: Larousse.

BILLOUC, R. (1974) *La République française*. Paris: Larousse.

BONNET, L. (1974) *La République française*. Paris: Larousse.

CASINOV, J. (1974) *La République française*. Paris: Larousse.

DYER, L. (1974) *La République française*. Paris: Larousse.

## INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

### ET DYNAMIQUE FAMILIALE

Bernadette Bawin-Legros

Université de Liège

Dans une enquête sur les femmes publiée récemment dans un grand quotidien belge (Le Soir, mars 1987), on pouvait lire ce commentaire attribué à un sociologue: "Les femmes cadres font l'impasse sur la vie privée".

Intriguée par cette réflexion, j'ai été vérifier dans le dictionnaire ce que signifiait "faire l'impasse". Outre les références claires au jeu de cartes: "faire l'impasse" signifie avoir en main à la fois l'as et la dame, on trouve par analogie une autre définition à cette expression: "partie d'un examen qu'un étudiant n'apprend pas".

Faut-il donc en déduire que les femmes cadres sont, soit en possession d'atouts majeurs qui leur permettent de faire l'impasse au roi, soit qu'elles sont exemptées de la partie d'une épreuve, en l'occurrence celle de la vie privée?

Cette phrase, apparemment innocente, renvoie cependant à une certaine vision du monde qui a prévalu longtemps dans les sciences sociales:

## Insertion professionnelle des femmes et dynamique familiale

- vision volontariste d'une part, on choisit ce qu'on fait et on a la possibilité de le faire;
- vision dichotomique d'autre part qui oppose la vie professionnelle -sphère des rapports marchands- dont on subit les contraintes, la domination, à celle de la vie privée - sphère des sentiments- fondée sur la logique des sentiments du don et de la gratuité ("quand on aime, on ne compte pas").

Examinons brièvement ces deux points:

1) La vision volontariste est celle qui a prévalu pendant la période de croissance économique et qui impliquait que les comportements en matière de travail et en matière familiale étaient mus par la seule logique du choix et des aspirations personnelles. Cette vision tendait, à cette époque, à s'opposer à une autre, plus déterministe, dont l'expression la plus cohérente est certainement la vision marxiste qui définit la famille par sa fonction sociale de reproduction de la force de travail. Dans l'optique marxiste, la séparation entre vie publique et vie privée n'implique nullement l'indépendance de la première. La place occupée dans le système de production détermine l'organisation de l'ensemble des pratiques hors travail.

Dans sa forme la plus figée, le marxisme s'inscrit en contradiction avec une vision féministe des rapports sociaux, dans la mesure où il prône implicitement une socialisation sexuée, un ordre des choses fondé sur des rapports de classes et non sur des rapports de sexe.

2) La vision dichotomique est celle qui distingue l'espace social de la famille de celui du travail, les rapports non marchands des rapports

marchands. A la sphère de la famille on reconnaît essentiellement des fonctions de reproduction, d'activité domestique et d'affectivité; à l'autre celle du travail, on attribue la production, l'échange marchand et la rationalité. A l'une on affecte tout naturellement les femmes, à l'autre les hommes.

Le découpage de la vie sociale en deux sphères distinctes, l'une appelée privée et l'autre publique relève de toute une philosophie sociale qui n'a eu d'autre fonction que celle de sanctionner d'une manière plus ou moins habile la division fondamentale entre les sexes, caractéristique de la société patriarcale.

Cette division hiérarchisée du travail a aussi imprimé deux champs d'analyse bien distincts dans les sciences sociales: d'un côté celui du travail et du système productif, de l'autre celui des structures familiales et de l'activité domestique.

En 1987, de telles analyses fondées sur une division du monde en deux sphères, l'une privée, l'autre publique, qui fonctionneraient indépendamment l'une de l'autre ne paraissent plus possible.

Un ensemble de transformations à la fois dans les structures économiques et dans les structures familiales rendent la séparation inopérante et font ainsi éclater deux champs du savoir auparavant séparés: la sociologie du travail et la sociologie de la famille.

L'appareil productif a changé, parallèlement les modes d'organisation de la vie familiale se sont transformés et se sont diversifiés (chute de la

nuptialité, augmentation des divorces et par là même augmentation des familles monoparentales ou reconstituées).

L'émergence d'une articulation entre structures économiques et structures familiales est liée essentiellement à l'extension du travail salarié féminin, phénomène considéré aujourd'hui par beaucoup comme irréversible<sup>1</sup>.

Depuis 1970 en effet, en France et dans la plupart des pays industrialisés, la tendance à la progression de l'activité féminine se maintient, et cela indépendamment du marché même de l'emploi. Malgré la crise de l'emploi et sa précarisation, l'hypothèse d'abandon de l'activité professionnelle par les femmes semble aujourd'hui périmée. Les femmes ne se sont pas retirées et ne se retirent pas du marché du travail rémunéré.

Cette tendance à la stabilisation des femmes mariées, mères de famille sur le marché du travail salarié varie cependant selon l'appartenance des femmes à telle ou telle catégorie socio-professionnelle. Si la professionnalisation des femmes mariées, dotées d'un capital scolaire élevé, est un phénomène largement démontré, par contre, au bas de l'échelle sociale, les aller-et-retours de la maison à l'usine sont fréquents, ainsi que le montre Danièle Kergoat<sup>2</sup> dans son ouvrage sur les ouvrières en France. Les ouvrières en effet sont encore à la fois imprégnées de l'idéologie du projet familial et toujours à la recherche d'une moindre domination.

---

1 HUET, M. (1982). La progression de l'activité féminine est-elle irréversible?, Économie et Statistique, n°145.

2 KERGOAT, Danièle (1982). Les ouvrières. Paris: Le Sycomore.

D'autres transformations dans le mode de production sont à prendre en considération dans une perspective d'articulation de celui-ci aux structures familiales:

1) la persistance, sinon l'encouragement d'une forme de travail que l'on croyait encore il y a quelques années vouées à la disparition: le travail à domicile et sous sa forme plus sophistiquée le travail à distance.

En Grande-Bretagne, en France, en Allemagne, en Italie, en Belgique, cette forme de travail qui se caractérise par une exclusion des femmes du procès de travail s'est considérablement développée et touche des pans de secteurs d'activité relativement importants.

- le secteur de l'édition du livre par le travail sur traitement de texte et sur ordinateur est touché par le travail à distance en Angleterre et en Belgique.
- le secteur du textile dans sa restructuration, par le travail à la pièce, est largement influencé par le travail à domicile dans des pays comme l'Italie.

Des recherches menées au niveau européen (programme FAST I, II) sont en cours et tentent d'évaluer les conséquences de l'implantation des nouvelles technologies sur les modes d'organisation du travail. Le travail à distance qui peut prendre plusieurs formes est étudié tant dans ses répercussions sur la production (risque de désocialisation par rapport au travail, de désyndicalisation, rapport entre productivité et isolement) que dans ses conséquences sur les modes de vie familiaux (influence éventuelle de ce type de travail sur la natalité par une plus grande facilité à vivre la garde des petits enfants).

2) Les tentatives d'aménager le temps du travail par un recours de plus en plus grand au travail à temps partiel, notamment dans le secteur des services, de la distribution et même de l'enseignement. Outre le temps partiel on constate également l'apparition d'aménagement du temps de travail basé sur des horaires flexibles, voire même un partage des postes (job-sharing). Ces modes d'organisation du travail rémunéré visent les femmes qui dans un premier temps y voient une réponse provisoire à l'allègement d'une double journée de travail. Françoise Pissart<sup>3</sup> a montré dans un travail consacré à la vie quotidienne des travailleuses à temps partiel, que si ce mode d'organisation du temps de travail était souhaité par de nombreuses femmes, il ne libérait aucun temps contraint pour les femmes qui voyaient au contraire leur travail domestique s'alourdir par rapport à l'époque où elles travaillaient à temps plein.

Dans une recherche conduite à Liège<sup>4</sup> en 1984 sur les souhaits des parents en matière de garde d'enfants de moins de 7 ans, on a relevé un souhait très marqué chez les mères inactives, même hautement diplômées, d'exercer un travail professionnel à horaire flexible ou réduit. Le problème du temps comme denrée, rare ou abondante selon les cas, est une donnée fondamentale chez les femmes qui vivent le temps comme rare et plus difficile à gérer que les hommes.

3 PISSART, Françoise (1982). La vie quotidienne des travailleuses à temps partiel. Liège: Université de Liège, Mémoire de licence.

4 BAWIN, Bernadette; SOMMER, M. (1984). Recherche sur les besoins des parents en matière de garde d'enfants de moins de 7 ans. Liège: Université de Liège, Faculté de Droit, d'Économie et de Sciences Sociales. (Ronéotypé).

3) Enfin, le développement de situations de chômage qui touche particulièrement les femmes mais aussi les hommes rend moins évidente encore la séparation entre travail et famille. Le chômage d'un des conjoints nécessite une réorganisation de la vie familiale, augmente les risques de précarisation de la famille, mais aussi, comme nous l'avons constaté dans une étude menée en 1987 sur les ruptures et réorganisations familiales<sup>5</sup>, augmente les risques de tensions conjugales, particulièrement chez les couples jeunes, et par là même, les risques du divorce.

Ces transformations économiques qui s'opèrent conjointement à l'émergence de nouvelles formes de vie familiale poussent les chercheurs en sociologie de la famille, non seulement à s'interroger sur l'articulation des deux sphères, mais aussi sur les méthodes qui permettent d'appréhender les dynamiques intervenant dans l'une et l'autre sphère de la vie sociale.

Sous des appellations diverses qui recouvrent des problématiques très proches, on voit apparaître des concepts tels que modes de vie, projets, stratégies, qui tous, bien que se référant à des présupposés théoriques distincts, s'appuient sur deux axes essentiels, pour comprendre les réponses que les individus sont amenés à donner à leur condition de vie: le temps et l'espace.

Toutes ces réponses en effet s'inscrivent dans des durées, des temporalités fluctuantes mais aussi dans des espaces sociaux différents selon l'appar-

5 SOMMER, M.; BAWIN, Bernadette (1987). Ruptures et réorganisations familiales. Liège: Université de Liège, Faculté de Droit, d'Économie et de Sciences Sociales. Rapport de recherche confidentiel.

tenance à telle ou telle catégorie sociale ou à l'une ou l'autre catégorie de sexe. Il y a des temps sociaux différents selon les âges, l'appartenance sociale mais aussi selon le sexe qui reste une variable fondamentale pour comprendre l'itinéraire social d'un individu.

Par le biais des concepts de temps et d'espace, l'acteur social est réintroduit dans une histoire, la sienne, et celle plus vaste dans laquelle il s'inscrit et à laquelle il concourt comme agent de cette histoire. L'élément important et qui constitue sans doute le plus grand changement de cette fin de siècle, c'est que la "femme" se construit comme un élément charnière entre ces "histoires". De femme-épouse-mère, elle devient travailleuse-épouse-mère, disposant de capitaux propres, de ressources matérielles et non matérielles personnelles qui lui permettent de faire des projets, de construire à l'intérieur de ces projets des stratégies, et de négocier sa position sociale de manière à lier indissolublement travail et famille.

Les manières dont les familles organisent leur production et leur reproduction est bien sûr dépendante des conditions sociales de la vie politique et culturelle dans lesquelles ces familles sont placées. On peut cependant observer des changements de tendances depuis dix ans dans une catégorie socio-professionnelle qui nous intéresse: les femmes cadres.

Dans son ouvrage "Le mariage et le divorce en France", Louis Roussel<sup>6</sup> relève un comportement assez stable et persistant chez les femmes occupant des postes de direction, à rester célibataires ou à ne pas avoir d'enfant. Aujourd'hui il semble que cette tendance se renverse: les femmes dotées

---

<sup>6</sup> ROUSSEL, Louis (1975). Le mariage et le divorce en France. Paris: I.N.E.D.

d'un capital scolaire élevé et qui occupent des postes de cadres supérieures sont habilitées à négocier leurs capitaux et leurs ressources dans l'un et l'autre domaine de leur vie. Mais elles jouent sur des temporalités différentes que les femmes ouvrières ou employées, notamment en ce qui concerne la maternité. Le temps de fertilité est un temps socialement construit<sup>7</sup>. La période de fertilité que s'octroient les femmes cadres est plus longue que celle que s'octroient les femmes des autres milieux. Les maternités que l'on dit tardives sont essentiellement le propre des femmes se trouvant dans les catégories sociales supérieures.

Dans une étude sur les modes de vie des familles en Belgique francophone<sup>8</sup>, nous avons pu montrer que des relations que l'on considérait comme acquises, notamment en matière de fécondité, de divorce et de travail féminin pouvaient être reconstruites en partant de cette hypothèse centrale de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et en utilisant le concept de mode de vie, défini comme l'organisation de la production et de la reproduction, mais analysée comme toute une série de réponses à des conditions de vie, plus souvent subies que choisies, et qui agissent non pas comme des déterminants mais comme des événements nécessitant parfois des renversements, des changements de calendriers, l'adoption de plus petits projets.

7 LANGEVIN, A. (1984). Régulation sociale du temps fertile des femmes. Le sexe du travail, Grenoble: P.U. Grenoble.

8 BAWIN, Bernadette; SOMMER, M. (1986). Les modes de vie des familles en Belgique francophone. Étude financée par le Ministre chargé des affaires sociales Mr. Ph. MONFILS (1985). Liège: Université de Liège, Faculté de Droit, d'Économie et de Sciences Sociales. (Ronéotypé).

Ainsi dans notre étude, nous avons mis en relation la fécondité des femmes avec le diplôme obtenu, mais également avec le secteur d'activité dans lequel elles travaillent et la stabilité de leur emploi.

La relation entre le nombre d'enfants et la situation professionnelle de la femme, confirme les résultats d'études antérieures<sup>9</sup> faites en France, à savoir que les familles de trois enfants et plus sont plus fréquentes parmi les femmes non actives, les femmes cadres et celles qui exercent une profession intellectuelle et parmi les ouvrières sans qualification.

Nous pouvons interpréter ces résultats en disant qu'un enfant supplémentaire force les ouvrières à rester sur le marché du travail rémunéré (le coût des enfants) tandis que le type de travail que fait une femme cadre lui permet d'avoir "l'enfant en plus" (l'enfant vécu comme un bien de consommation). C'est bien sûr dans les classes d'employées et chez les nouvelles classes moyennes qu'on trouve la fécondité la plus basse.

En comparant le niveau d'éducation des femmes (mesuré par le dernier diplôme obtenu) et la taille de leur famille, à nouveau on constate que c'est largement chez les femmes sans diplôme qu'il y a le plus d'enfants; par contre on observe une remontée de la fécondité chez les femmes possédant un diplôme universitaire.

Ces résultats remettent en cause la courbe des naissances qui n'est en U que lorsque l'on mesure la fécondité à partir de la profession du mari. Par

---

<sup>9</sup> DESPLANQUES, G.; DEVILLE, J-C. (1979). Fécondité et milieu social: les différences demeurent. Économie et Statistique, n°111.

TABARD, N. (1983) Réflexions sur la relation fécondité-mobilité sociale. Consommation.

contre, si l'on met en relation la taille des familles avec le diplôme de la femme, cette courbe en U se transforme en courbe en G, c'est-à-dire que la plus basse fécondité s'observe parmi les femmes moyennement scolarisées, la plus haute chez les femmes très peu scolarisées mais que l'on peut observer une légère remontée chez les femmes possédant un diplôme universitaire.

Ce résultat renverse les relations préalablement établies entre fécondité et travail professionnel et renvoie aux conditions concrètes d'existence des femmes qui exercent une profession.

Afin d'échapper à la logique volontariste d'explication de la fécondité des familles, il nous est apparu intéressant de nous intéresser aux conditions d'emploi des femmes en relation avec leur descendance. C'est ainsi que nous avons mis en relation, taille de la famille, secteur d'activité et stabilité de l'emploi.

Suivant que la femme travaille dans le secteur public ou dans le secteur privé, les données recueillies en Belgique francophone indiquent une différence statistiquement significative en ce qui concerne la fécondité. Il y a proportionnellement plus de femmes sans enfant dans le secteur public. Même en éliminant l'influence de la variable âge, dans le sens où les femmes travaillant dans le secteur privé seraient plus jeunes que celles travaillant dans le secteur public, les différences demeurent.

Le secteur public est sans doute vécu comme plus stable, moins compétitif, moins stressant et donc plus susceptible de s'accomoder d'une famille plus nombreuse. Lorsque l'on tente de mettre en relation la stabilité de l'emploi

de la femme, mesurée par le type de contrat (à terme ou à durée indéterminée), et la taille de sa famille, à nouveau on obtient des résultats statistiquement significatifs<sup>10</sup>.

### Durée du contrat

<u>Taille de la famille</u>	<u>Déterminée</u>	<u>Indéterminée</u>
0 enfant	54,6 %	39,4 %
1 enfant	23,4 %	22,6 %
2 enfants	15,6 %	22,6 %
3 enfants et plus	6,2 %	15,2 %

$X^2 = 93,418$

D.L. = 3

N = 267

La stabilité de l'emploi semble donc jouer en faveur du deuxième enfant et la relation linéaire, si souvent invoquée, entre le taux d'activité féminine et le taux de fécondité par ceux qui souhaitent voir rentrer les femmes à la maison, doit être repensée. Les conditions de travail jouent dans le sens d'un frein ou au contraire d'une incitation à la maternité.

Dans une étude portant sur la carrière des femmes à l'Université de Liège<sup>11</sup> nous avons pu constater des variations liées au projet de carrière. Les chercheuses occupant des emplois précaires sans projet de doctorat, font leurs enfants dans la tranche d'âge statistiquement modale, c'est à dire entre 23 et 30 ans. Par contre, celles qui investissent dans une carrière universi-

10 BAWIN, Bernadette; SOMMER, M. (1986). Les modes de vie des familles en Belgique francophone. Étude financée par le Ministre chargé des affaires sociales Mr. Ph. MONFILS (1985). Liège: Université de Liège, Faculté de Droit, d'Économie et de Sciences Sociales. (Ronéotypé).

11 BAWIN, Bernadette; SARLET, Cl. (1986). La position des femmes dans la carrière et la recherche universitaire en Belgique francophone. L'université au féminin, Montréal: AUPELF.

taire et qui sont porteuses de projets à plus long terme, reculent l'âge de leur premier enfant et donc allongent leur période de fécondité.

Il apparaît nécessaire aujourd'hui de considérer les femmes comme acteurs de leur propre histoire et de celle de leur société dans la mesure où elles disposent de ressources et de capitaux qui les mettent en position de négocier, voire d'imposer.

En ce qui concerne le divorce et sa relation avec l'activité professionnelle des femmes, à nouveau il convient de nuancer les relations préalablement établies. Si l'activité professionnelle de la femme facilite le divorce<sup>12</sup>, elle le fait différemment selon les positions qu'ont les femmes sur le marché du travail.

Il ressort de nos données<sup>13</sup> que trois groupes de femmes ont un taux de divorce plus élevé que la moyenne.

### 1) Les ouvrières sans qualification.

Pour cette catégorie de femmes qui possèdent la qualification professionnelle la plus basse, la question importante à poser est celle-ci: sont-ce les conditions de vie et de travail qui encouragent à l'instabilité familiale ou au contraire, y-a-t-il dans cette catégorie une tendance à l'instabilité familiale

---

12 BOIGEOL, A.; COMMAILLE, J. (1975). Divorce, milieu social et situation de la femme. *Économie et Statistique*, n°53.

13 BAWIN, Bernadette; SOMMER, M. (1986). Les modes de vie des familles en Belgique francophone. Étude financée par le Ministre chargé des affaires sociales Mr. Ph. MONFILS (1985). Liège: Université de Liège, Faculté de Droit, d'Économie et de Sciences Sociales. (Ronéotypé).

liée à l'incapacité culturelle d'assumer le modèle de la "Bonne famille" diffusé par l'idéologie ambiante? Si c'est vrai, cette tendance aurait alors des répercussions sur la vie de travail.

Nous touchons ici à toute la problématique des coûts sociaux du mariage, socialement différenciés.

## **2) Les femmes employées.**

Elles ont le taux de divorce le plus élevé. Des hypothèses liées à la problématique de l'homogamie et de la mobilité sociale peuvent être avancées pour expliquer ce taux élevé de divorces chez les femmes employées qui sont souvent en mobilité descendante par le mariage (femme d'ouvrier) et en mobilité ascendante par leur insertion professionnelle (fille d'ouvrier).

## **3) Les femmes à capital scolaire élevé.**

Dans cette catégorie on trouve deux sous-catégories:

- a) celles pour qui l'éducation a été un facteur de mobilité sociale par rapport à leur classe sociale d'origine.
- b) celles qui au contraire ont été déqualifiées par l'inflation des diplômes.

En ce qui concerne le taux de divorce et l'appartenance sociale, il faut dire qu'il n'y a pas de modèle unique imposé par la société. Les individus définissent plus ou moins clairement la durée de leurs échanges. Dans les groupes sociaux où les alternatives aux mariages existent (femmes à capital scolaire élevé), les tensions entre les aspirations personnelles et la fusion familiale sont très fortes. Mais ce type d'explication qui est valable dans

une classe, ne l'est pas dans une autre. Il n'y a donc pas de logique unique pour expliquer le divorce dans toutes les classes sociales<sup>14</sup>.

Nous pourrions appliquer le même raisonnement concernant l'articulation - vie privée, vie publique- insertion professionnelle et dynamique familiale, à d'autres comportements par exemple la cohabitation. Nos données nous montrent en effet que ce mode de vie en couple chez les jeunes (20 à 30 ans) profite davantage aux femmes qu'aux hommes, à l'inverse du mariage, mais à condition que les femmes disposent de ressources scolaires suffisantes.

Les femmes cohabitantes ayant un diplôme universitaire, négocient plus facilement leur projet de carrière en dehors des liens d'alliance. Nous avons observé que dans 15 % des cas, des femmes jeunes vivent en ménage de fait tout en étant encore aux études. La cohabitation semble donc autoriser certaines femmes à modifier le calendrier de vie traditionnellement fixé pour elles sur le modèle: étude, mariage, enfants -dans le sens d'un recul, voire d'un abandon du mariage et d'un report de la naissance du premier enfant. Ici la carrière jouera comme facteur déterminant des comportements familiaux.

### **Conclusion.**

Une approche articulée entre structures familiales et structures économiques s'impose depuis les années 70 celles qui ont vu l'accroissement massif du travail salarié féminin.

---

14 KELLERHALS, J. *et al.* (1985). Statut social, projet familial et divorce. Population.

La femme salariée devient un acteur de décision fondamental dans cette articulation, dans la mesure où les ressources dont elle dispose ou ne dispose pas la met ou non en position de négocier les projets familiaux, les échanges avec son partenaire et la durée de ces échanges.

Ce que l'éducation et le travail professionnel apportent aux femmes, c'est la possibilité de gérer leur temps de vie, d'articuler les caractéristiques de l'emploi avec les caractéristiques du mode de vie familial.

Il n'y a pas d'adéquation entre une catégorie socio-professionnelle et un statut matrimonial, mais il y a manifestation de la même logique, celle qui associe des caractéristiques familiales à des caractéristiques de l'emploi.

Cette logique va combiner une gestion du travail avec une gestion de la famille, mais ceci n'ira pas toujours dans le sens d'une harmonie, car le marché de l'emploi surtout pour les jeunes femmes, y compris les femmes cadres, est moins ouvert que le marché matrimonial. Il faut, sans cesse, faire entrer des régulations, des ajustements dont les limites sont liées à la flexibilité ou au contraire à la rigidité des structures en cause.

En sociologie, que ce soit celle de la famille, du travail, de l'éducation, ce sont les méthodes basées sur des constructions de trajectoire de vie qui permettent le mieux d'évaluer, de comprendre les adaptations, les régulations, les modifications que les individus sont forcés d'apporter aux projets qu'ils s'étaient fixés, tant sur le plan de la carrière professionnelle que sur celui de la carrière familiale. Les stratégies du "coup par coup" remplacent souvent celles du "pouvoir et du vouloir" et font apparaître de

manière plus évidente encore les profondes inégalités qui traversent nos sociétés: inégalités de sexe, d'âge, d'appartenance sociale ou ethnique.

Question d'autant plus d'actualité que se développe partout en Europe, une idéologie familiariste, qui repose sur un discours d'éloges de la famille, comme cellule de base et centre de la vie affective. Sans mesures concrètes visant à améliorer la vie des familles, ce courant "familiariste" n'est rien d'autre qu'une tentative de redistribution de l'emploi féminin et une mise en question des systèmes de sécurité collective.

The first section of the paper discusses the importance of the research and the need for a more comprehensive approach to the study of the human mind. The author argues that the current state of research is fragmented and lacks a cohesive theoretical framework. This leads to a lack of understanding of the underlying processes that govern human behavior and thought.

The second section of the paper reviews the existing literature on the topic. The author identifies several key areas of research that have contributed to our understanding of the human mind. These include the study of perception, memory, and learning. The author also discusses the limitations of the current research and the need for a more integrated approach.

The third section of the paper presents the author's proposed theoretical framework. This framework is based on the idea of a unified theory of the human mind. The author argues that all human behavior and thought can be understood in terms of a few basic principles. These principles are the result of the interaction of biological, psychological, and environmental factors.

The fourth section of the paper discusses the implications of the author's proposed framework. The author argues that this framework has several important implications for the study of the human mind. First, it provides a more comprehensive and unified understanding of the human mind. Second, it suggests new areas of research that have not been fully explored. Finally, it has important implications for the development of educational and clinical interventions.

CONSTRUCTION DU MASCULIN ET DU FÉMININ:  
UNE APPROCHE AU TRAVERS DES  
PHÉNOMENES DE MORTALITÉ DIFFÉRENTIELLE

Alain CHENU

Université d'Aix-en-Provence

Dans les pays industrialisés, l'espérance de vie des hommes est aujourd'hui inférieure de six à neuf ans à celle des femmes. Il y a un demi siècle, ces écarts variaient de deux à cinq ans seulement.

L'objectif de cette communication est d'utiliser les variations de la surmortalité masculine -variations dans le temps, variations selon la situation familiale et la situation professionnelle ou socio-professionnelle des individus- comme indicateur dans l'analyse des processus de construction sociale du masculin et du féminin.

Il s'agit, sur la base d'observation concernant principalement le cas de la France<sup>1</sup> (les statistiques britanniques fournissent des indications qui sont en gros similaires<sup>2</sup>), d'avancer une série de propositions de caractère hypothétique, provisoire et partiel, relatives aux rapports entre identité de sexe, appartenance socio-professionnelle et situation familiale.

Je partirai d'un double tableau descriptif -celui de la différenciation des causes médicales de mort selon le sexe, et celui de la différenciation de la mortalité masculine et féminine selon le statut familial et l'appartenance socio-professionnelle- pour présenter ensuite un ensemble d'hypothèses explicatives.

---

<sup>1</sup> HUBER, Michel (1912). Mortalité suivant la profession, d'après les décès enregistrés en France pendant les années 1907 et 1908. Bulletin de la Statistique générale de la France, juillet, 402-439.

DESPLANQUES, Guy (1976). La mortalité des adultes suivant le milieu social, 1955-1971. Paris: INSEE, (Coll. de l'INSEE, D44)

DESPLANQUES, Guy (1984). L'inégalité sociale devant la mort. Économie et Statistique, 162, 29-50.

DESPLANQUES, GUY (1985). La mortalité des adultes, résultats de deux études longitudinales (période 1955-1980). Paris: INSEE, (Coll. de l'INSEE, D102)

<sup>2</sup> FOX, John; GOLDBLATT, Peter (1982). Longitudinal Study. Socio-demographic Mortality Differentials (A first Report on Mortality in 1971-1975 According to 1971 Census Characteristics, Based on Data Collected in the OPCS Longitudinal Study). Londres: HMSO.

McDOWALL, Michael (1983). Measuring Women's Occupational Mortality. Population Trends, 34, 25-29.

### 1. Causes médicales de décès et surmortalité masculine.

Monnier et Nizard<sup>3</sup> ont classé les causes de mort réparties en 94 groupes selon le rapport de surmortalité masculine (taux masculin / taux féminin) en France en 1977-78. Pour 89 groupes, ce rapport est supérieur à 1. Pour les tumeurs malignes des voies respiratoires et des voies digestives supérieures, le taux masculin est plus de dix fois supérieur au taux féminin. Pour les accidents survenant principalement dans l'industrie, il est sept fois supérieur; pour l'alcoolisme 4,7 fois; pour les accidents de transport 3 fois; pour la cirrhose du foie 2,9 fois; pour les suicides 2,7 fois.

La différenciation selon le sexe de la consommation de tabac et de la consommation d'alcool "explique" probablement plus de la moitié de l'écart de 8 ans qui sépare l'espérance de vie des hommes de celle des femmes. (Selon une estimation de M. Blanc (1985); la suppression totale de la consommation de tabac entraînerait un gain d'espérance de vie de 3 ans chez les hommes et de 7 mois chez les femmes, soit une réduction de la surmortalité masculine de 2 ans et 5 mois).

Les conditions du travail industriel, les accidents de la route, les suicides constituent d'autres contributions non négligeables à la surmortalité masculine.

---

<sup>3</sup> MONNIER, Alain; NIZARD, Alfred (1985). Évolution des causes de décès en France, in PRESSAT, Roland, Ed., 133-154.

Des démographes<sup>4</sup> ont avancé l'idée que des différences de constitution génétique joueraient un rôle dans la détermination de la surmortalité masculine, et ont tenté d'évaluer une "surmortalité masculine biologique" (chiffrée à six mois par Bourgeois-Pichat, à deux ans par Pressat). Mais il paraît bien difficile de valider ou d'invalider de telles estimations: les hommes vivent et meurent en société, dans des conditions qui varient historiquement et qui empêchent toute observation d'une mortalité d'où l'empreinte du social (et en particulier de la construction sociale des différences de sexe) serait exclue. Un bilan des travaux des biologistes sur ce thème a été fait par Ingrid Waldron<sup>5</sup> qui conclut:

"les effets des facteurs génétiques sur les différences de mortalité selon le sexe dépendent des conditions de l'environnement. Les tentatives d'estimation de la contribution des facteurs génétiques aux différences selon le sexe dans la mortalité totale ont rencontré des difficultés méthodologiques de fond, et aujourd'hui il paraît impossible de tenter ne serait-ce qu'une estimation préliminaire de la contribution des facteurs génétiques à la surmortalité masculine dans les sociétés industrielles (p.163)".

---

<sup>4</sup> BOURGEOIS-PICHAT, Jean (1952). Essai sur la mortalité "biologique" de l'homme. Population, 7-3, 381-394.

MADIGAN, Francis, C. (1957). Are Sex Mortality Differentials Biologically Caused? Milbank Memorial Fund Quaterly, 35, 202-223.

PRESSAT, Roland (1973). Surmortalité biologique et surmortalité sociale. Revue française de sociologie, n° spécial, 103-110.

<sup>5</sup> WALDRON, Ingrid (1983). The Role of Genetic and Biological Factors in Sex Differences in Mortality, in LOPEZ, A.; RUZICKA, L., Eds., 141-164.

## 2. La mortalité selon l'appartenance socio-professionnelle et le sexe.

On ne dispose pas pour la France de statistiques de mortalité croisant de manière systématique sexe, appartenance socio-professionnelle et situation de famille. On connaît toutefois pour les femmes qui sont conjointes de chef de famille, la probabilité de décès entre 35 et 60 ans en fonction de la CSP<sup>6</sup> du "chef" d'une part et de la distinction "active / inactive" d'autre part<sup>7</sup>; on connaît d'autre part, selon une grille de CSP assez différente de celle du tableau 51, la même probabilité de décès pour l'ensemble des femmes actives (tableau 48) et des hommes actifs (tableau 33) selon leur CSP individuelle.

**Tableau 1** Probabilité de décès entre 35 et 60 ans, selon le sexe et la CSP  
Période d'observation 1975-80 (en %)

	<u>Ensembles d'individus</u>			
	1	2	3	4
A. Cadres adm. supérieurs	9,1	4,3	4,1	4,9
B. Cadres moyens	11,4*	6,3*	4,0*	5,0*
C. Employés de bureau	15,7	8,9	5,0	4,5
D. Ouvriers qualifiés	17,0	8,3	5,1	5,5
E. OS, manoeuvres	21,9*	10,9*	5,4*	5,8*
F Agriculteurs	12,0	5,9	5,4	5,8
G. Artisans, petits com.	13,6*	5,9*	5,0*	5,7*
Coefficient dispersion**	0,33	0,28	0,11	0,10

\* Moyennes arithmétiques calculées à partir des données concernant des CSP plus détaillées.

\*\* Rapport de l'écart-type à la moyenne (coefficient non pondéré)

6 CSP : Catégorie Socio-Professionnelle

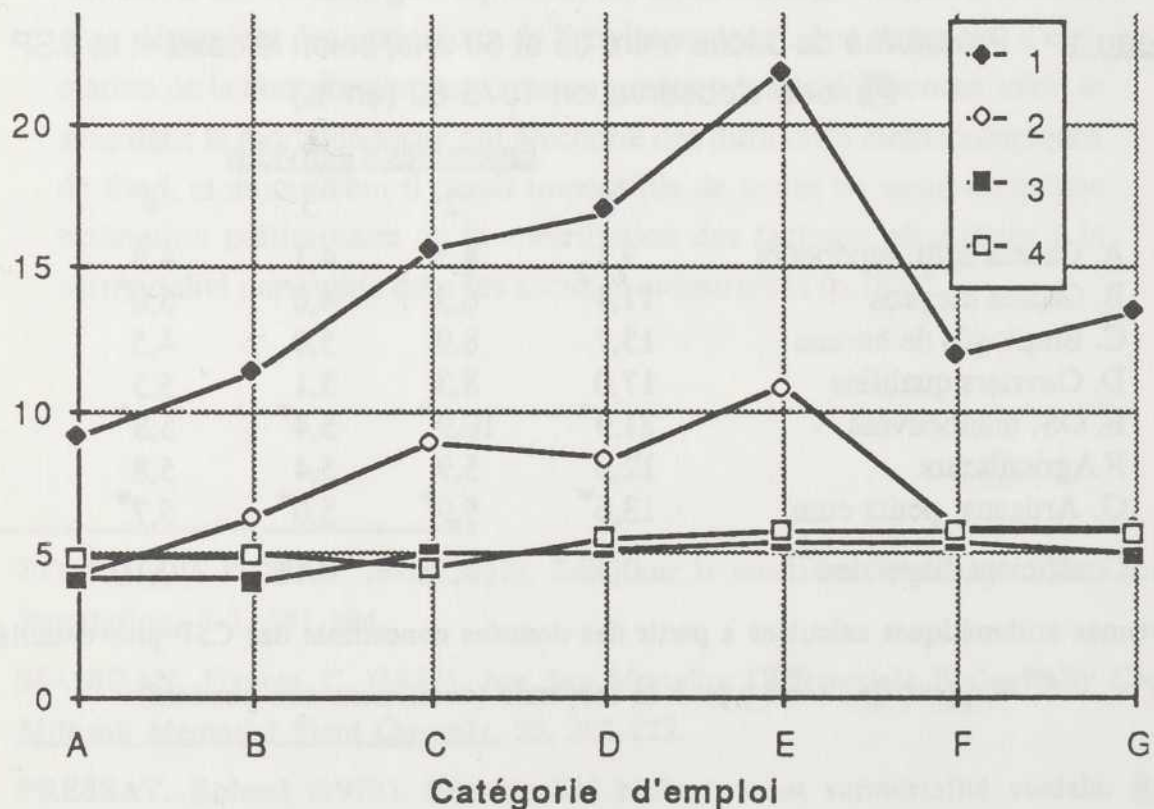
7 Desplanques, Guy (1985), *ibid*, tableau 51, période d'observation: 1975-80

## La construction du masculin et du féminin

Au prix de quelques aménagements (voir les notes du tableau 1), on peut donc comparer, pour sept catégories socio-professionnelles ou groupes socio-professionnels, les probabilités de décès de quatre ensembles d'individus: 1<sup>o</sup> l'ensemble des hommes; 2<sup>o</sup> l'ensemble des femmes inactives dont le conjoint est chef de famille; 3<sup>o</sup> l'ensemble des femmes actives dont le conjoint est chef de famille; et enfin 4<sup>o</sup> l'ensemble des femmes actives.

Le graphique suivant représente cette distribution, les catégories de non-salariés étant exclues.

Graphique 1 Probabilité de décès par sexe et catégorie socio-professionnelle (1975-80)



A partir de cet ensemble de différences, on tentera de construire ici une analyse rendant compte de la différenciation de la surmortalité ouvrière selon le sexe (#3) et de la surmortalité, dans les milieux populaires, des femmes au foyer par rapport aux femmes qui exercent une activité professionnelle (#4).

### 3. La surmortalité ouvrière, au masculin et au féminin.

En France, de la fin des années cinquante à la fin des années soixante-dix, les écarts se sont creusés, chez les hommes, entre les ouvriers et les autres catégories (il est impossible de construire un tableau équivalent pour les femmes, les responsables de l'enquête de mortalité commencée en 1955 n'ayant tiré qu'un échantillon d'hommes, complété par les seules épouses de ces hommes).

**Tableau 2** Probabilités (en %) de décès entre 35 et 60 ans par CSP regroupées, 1955-59, 1975-80 (Hommes)

	1955-59	1975-80
1. Ouvriers, salariés agricoles, manoeuvres	22,7	19,4
2. Autres catégories*	15,8	12,4
3. Ensemble des actifs	19,0	15,6
Indice de surmortalité ouvrière [(#1 /#3) x 100]	119	124

\* Sauf armée-police et personnel de service

Source: G. Desplanques, 1984, p.34.

Il semble en revanche qu'en plus longue période les écarts se soient réduits entre les ouvriers et les autres catégories; mais le rapprochement de deux enquêtes de mortalité aussi différentes que celle réalisée par M. Huber à partir des professions apparaissant sur les déclarations de décès de 1907-

1908 et celle de Guy Desplanques réalisée selon une méthode longitudinale pour la période 1975-1980 soulève nécessairement de grandes difficultés, tenant aux changements intervenus dans la société observée aussi bien qu'à ceux affectant les procédures d'observation (voir note 1). Les grandes tendances qui apparaissent sur le tableau suivant (voir note 2) paraissent toutefois significatives en raison de leur ampleur.

**Tableau 3** Probabilité (en %) de décès entre 35 et 60 ans  
selon le sexe et la situation sociale, 1907-1908, 1975-1980

	1907-1908			1975-1980		
	Hommes	Femmes	Surmort. H.*	Hommes**	Femmes	Surmort. H.*
Ouvriers***	53,5	34,8	154	18,2	5,7	318
Employés	47,1	30,1	157	12,5	5,2	242
Patrons	30,5	25,4	120	12,6	5,7	221
Total actifs	40,6	29,1	140	14,9	5,4	275
Inactifs	51,0	29,3	174	47,0	8,8	531
Population totale	41,6	29,4	141	17,4	7,3	240
ouvriers/actifs*	132	120		122	106	
inactifs/actifs*	126	101		315	164	

\* L'indice de surmortalité retenu ici est égal au rapport de la probabilité de décès d'une catégorie sur celle d'une autre catégorie, multiplié par 100.

\*\* Les chiffres de cette colonne sont déduits de quotients de mortalité ajustés et diffèrent légèrement de ceux du tableau 2, calculés à partir de quotients observés.

\*\*\* Les termes "ouvriers", "employés", "patrons" tels que les utilise M. Huber ont leur acceptation du début du siècle, c'est-à-dire que les "employés" incluent les catégories qu'on désigne aujourd'hui comme "cadres" et "professions intermédiaires".

Depuis le début du siècle, le régime de différenciation de la mortalité selon le sexe et l'appartenance socio-professionnelle s'est profondément transformé. D'une part, la surmortalité masculine s'est accrue globalement et en détail; d'autre part, la surmortalité des ouvrières par rapport à l'ensemble

des femmes "actives" a chuté de l'indice 120 à l'indice 106 tandis que chez les ouvriers hommes l'indice de surmortalité se maintenait à un niveau élevé (de 132, il passait à 122).

Il semble que les facteurs de risques liés au travail industriel aient largement affecté les femmes, mais que celles-ci se soient dirigées, ou aient été dirigées progressivement vers des emplois relativement peu dangereux. On peut voir là un aspect des "compensations de tous ordres" (selon la formule du groupe des historiennes du Centre de Recherches Historiques, 1986, p.282) qui résultent pour les femmes de ce que "par l'effet de la domination masculine, les femmes, notamment en tant qu'agent de la reproduction, sont l'objet d'une manipulation particulière au sein des arts de gouvernement". Au XIX<sup>e</sup> siècle, la mortalité féminine liée aux conditions de travail dans l'industrie retient l'attention des contemporains au titre de ses incidences sur la reproduction biologique des producteurs, plus que par ce qu'elle représente pour les femmes elles-mêmes:

"La «faiblesse» des femmes (et leur capital maternel) leur vaut (...) une relative protection, par exemple dans le domaine du travail, par le biais d'une législation spécifique. En France, les femmes cessent de travailler au fond des mines dès le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle; on leur interdit le travail de nuit, on limite leur durée journalière de travail, au point, du reste, de les exclure de nombreux emplois usiniers (...). Ambiguë, cette protection a des effets pervers puisqu'elle aboutit à des discriminations sexistes et, au bout du compte, au repli provisoire des femmes vers des secteurs soi-disant moins nocifs et plus conformes à leur "nature", tel le travail à domicile. La

## La construction du masculin et du féminin

brutalité de la grande industrie n'en a pas moins été épargnée aux femmes, comme la guerre et le service militaire"<sup>8</sup> (pp.282-283).

Une analyse de l'articulation entre les risques spécifiques liés aux conditions de travail dans telle ou telle profession et les risques liés à telle ou telle condition sociale supra-professionnelle peut être tentée sur la base de deux tableaux construits par Guy Desplanques dans le cadre de l'enquête longitudinale commencée en 1955. Le tableau 90<sup>9</sup> donne les taux standardisés de mortalité<sup>10</sup> selon la profession individuelle pour les hommes, le tableau 91 (ibid. p.91) donne ces taux pour les femmes selon la profession de leur conjoint.

Chez les ouvriers qualifiés, les taux standardisés de mortalité de 35 à 64 ans (période d'observation de 1955-1980) varient de 76 (compositeur typographe) à 170 (faïencier, céramiste), chez les ouvriers spécialisés du secteur privé, ils vont de 77 (OS du travail du bois) à 163 (livreur). Un menuisier, un ajusteur ou un typographe ont une mortalité similaire à celle des cadres moyens, inférieure à celle des artisans ou des petits commerçants; leurs chances de mourir avant 65 ans sont moitié plus faibles que celles d'un céramiste ou d'un livreur. Parmi les professions à mortalité élevée, on relève encore celle de carrier, cimentier, bijoutier, verrier, pape-

---

<sup>8</sup> Coll. (1986). Culture et pouvoir des femmes: essai d'historiographie. *Annales ESC*, 2, 271-293.

<sup>9</sup> DESPLANQUES, Guy (1985), op cit, p.90.

<sup>10</sup> Le taux standardisé de mortalité [*Standardized Mortality Rate*] est un indice de sous ou sur-mortalité (valeurs inférieures ou supérieures à 100) qui assure une comparaison avec une population de référence en éliminant les effets des différences de structure d'âge entre deux populations.

tier, plâtrier, soudeur, chauffeur de four, peintre en bâtiment. Le tableau 42 de la même étude longitudinale de Desplanques fournit, pour les seuls ouvriers ayant un emploi et de sexe masculin, un indice de surmortalité ou de sous-mortalité par secteur d'activité économique, les variations dans la structure par niveau de qualification étant neutralisées. L'agriculture est le secteur où la sous-mortalité est la plus marquée (indice de surmortalité par rapport à l'ensemble des ouvriers: 77). Les secteurs où la surmortalité est la plus forte sont ceux de la fonderie et du travail des métaux (122), les services marchands (118), les constructions électriques et électroniques (116). Le bâtiment est un secteur de faible surmortalité (105). La surmortalité des peintres, plombiers, charpentiers et serruriers est en grande partie compensée par la sous-mortalité des terrassiers; on doit noter toutefois que ces chiffres concernent la seule population des Français nés sur le territoire métropolitain, et qu'une partie importante de la main d'oeuvre du bâtiment se trouve hors champ parce qu'étrangère.

Les taux standardisés de mortalité des épouses (réparties selon les caractéristiques de leur mari) connaissent, eux, peu de variations d'une profession à une autre au sein d'une même catégorie sous-professionnelle: taux standardisé de mortalité de l'ordre de 65-70 chez les épouses de cadres supérieurs ou moyens, de l'ordre de 90 chez les femmes d'artisans ou de petits commerçants comme chez les femmes d'ouvriers qualifiés (les femmes de maçons font exception, avec un taux de 114), de l'ordre de 100 chez les épouses d'OS<sup>11</sup>. On peut admettre que les taux féminins, parce qu'ils concernent des groupes composés chacun d'inactives et de person-

<sup>11</sup> DESPLANQUES, Guy (1985), *op.cit.*, tableau 91.

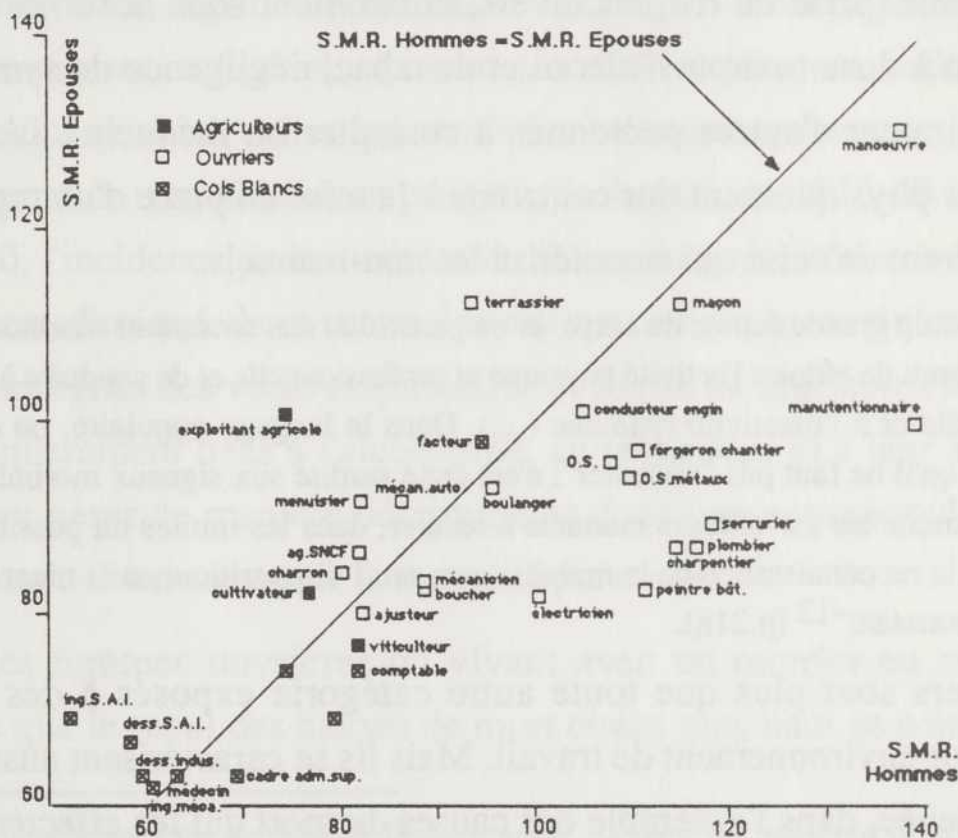
nes exerçant des professions diverses, sont des indicateurs relatifs au mode de vie d'un milieu défini par des caractéristiques économiques, sociales et culturelles mais pas par des spécificités professionnelles. Sous cette hypothèse, la comparaison des taux standardisés de mortalité masculin et féminin renseigne sur les risques spécifiques à telle ou telle profession masculine.

Pour l'ensemble des professions pour lesquelles le taux standardisé de mortalité est disponible et statistiquement significatif à la fois pour les hommes (quel que soit leur statut matrimonial) et pour les épouses, la mortalité croisée des hommes et des épouses apparaît sur le graphique 2. Sa distribution se caractérise globalement par une corrélation positive assez forte entre les deux taux de mortalité, avec une dispersion moindre chez les femmes. Elle peut s'interpréter selon deux axes orthogonaux. Le premier, qui va du manoeuvre à l'ingénieur, correspond à une hiérarchie sociale opposant les classes dominées aux classes dominantes; le second, qui "explique" une moindre proportion de la variance totale, oppose des milieux de surmortalité féminine relative (métiers de plein air exercés dans un cadre rural largement pré-industriel: agriculteur éleveur, terrassier) à des milieux de surmortalité masculine relative (métiers industriels ou artisanaux impliquant des risques élevés: certains métiers du bâtiment, certains métiers de la mécanique ou de la métallurgie).

Les trois professions de la catégorie socioprofessionnelle des agriculteurs se différencient de manière très significative selon le deuxième axe: c'est chez les éleveurs (c'est-à-dire là où prédomine la petite exploitation familiale la plus pré-industrielle) que la condition féminine, comparée à

celle des hommes et mesurée en termes de SMR, est la plus défavorable. A l'opposé, c'est chez les viticulteurs, qui sont en quelque sorte les plus urbains des agriculteurs, qu'elle est la plus favorable. Les cultivateurs occupent une position intermédiaire.

Graphique 2



Les cols blancs se distribuent eux, le long de l'axe 1, c'est à dire que les spécificités des professions masculines sont peu marquées parmi eux et qu'ils se hiérarchisent surtout socialement.

Ce graphique fait apparaître une hétérogénéité manifestement assez forte de la population ouvrière de sexe masculin, les conditions du travail industriel dans certaines professions étant à l'origine d'une surmortalité particulière.

Le fait qu'un soudeur, par exemple, vive en moyenne trois ou quatre ans de moins qu'un menuisier, est principalement lié au caractère toxique des produits que le premier inhale pendant son travail. Mais beaucoup de morts précoces résultent d'une synergie entre des facteurs tenant à l'environnement et des facteurs inhérents au comportement plus ou moins volontaire des individus (prise de risques divers, notamment sous la forme de consommation à dose toxique d'alcool et de tabac, négligence de symptômes qui conduiraient d'autres personnes à consulter un médecin). L'exercice d'un métier physiquement dur contribue à la mise en place d'un rapport au corps différent de celui qui caractérise les non-manuels.

"Une trop grande écoute du corps -et en particulier des sensations morbides- risquerait de réduire l'activité physique et professionnelle et de conduire à la maladie et à l'inactivité redoutée (...). Dans le langage populaire, on dit ainsi qu'il ne faut pas "s'écouter"; c'est cette surdité aux signaux morbides qui amène les travailleurs manuels à reculer, dans les limites du possible (...), la reconnaissance de la maladie, son seuil d'apparition, en la niant et la repoussant"<sup>12</sup> (p.218).

Les ouvriers sont plus que toute autre catégorie exposés à des risques tenant à leur environnement de travail. Mais ils se caractérisent aussi par la part très élevée, dans l'ensemble des causes de mort qui les affectent, de la mortalité intentionnelle ou sub-intentionnelle. Les catégories sociales dont la mortalité générale est élevée sont aussi des catégories au sein desquelles le suicide ou les pratiques à effets autodestructeurs sont les plus

---

<sup>12</sup> SURAULT, Pierre (1982). Les déterminants socio-culturels de la morbidité et de la mortalité, in Morbidité et mortalité aux âges adultes dans les pays développés, Louvain: Éditions Cabay ("Chaire Quetelet").

répandus<sup>13</sup>. Dans la combinaison environnement-comportement, la part du volontaire (et de l'inconscient volontaire est généralement difficile à déterminer, mais il existe une série d'indices qui donnent à penser que le maintien (ou, des années cinquante aux années soixante-dix, le léger accroissement) de la surmortalité ouvrière masculine ne correspond qu'en apparence à un régime de mortalité stable: les causes de mort liées à l'environnement industriel, aux carences alimentaires, aux maladies infectieuses sont en recul, celles qui sont liées à des comportements volontaires générateurs de risques sont en progrès. De la période 1956-60 à la période 1975-80, l'incidence de la cirrhose du foie a progressé dans les catégories ouvrières, diminué dans toutes les autres catégories sociales<sup>14</sup>. Les tumeurs malignes des voies respiratoires et des voies digestives supérieures, très fréquemment liées à l'alcoolisme, au tabagisme et à leur association, semblent peser de manière déterminante dans l'accentuation du caractère socialement discriminant de la mortalité par cancer.

Chez les femmes ouvrières ou vivant avec un ouvrier en revanche, il semble que le recul des causes de mort citées plus haut se soit traduit par

<sup>13</sup> Les coefficients de corrélation linéaire entre quotient de mortalité de 45 à 54 ans et part de trois causes de mort à dénotation ou connotation autodestructrice (suicide, alcoolisme, cirrhose du foie) dans l'ensemble des causes de mort, par CSP, sont les suivants d'après Desplanques (1985), op. cit.

	hommes (11CSP)	femmes (10 CSP)
période 1956-1960	0,81	non disp.
période 1975-1980	0,77	0,81

<sup>14</sup> DESPLANQUES, Guy (1984), op.cit., p.47

une progression importante de l'espérance de vie et ait ainsi rendu manifeste la plus grande rareté chez les femmes des pratiques sociales susceptibles d'avoir des effets autodestructeurs.

L'augmentation du taux de chômage est susceptible d'avoir eu des effets différentiels au détriment des hommes, et ce en particulier dans la catégorie ouvrière, la plus touchée par ce phénomène. L'étude de Desplanques<sup>15</sup> sur l'enquête longitudinale sur la mortalité commencée en 1975 a révélé que la mortalité était d'une part inversement proportionnelle au niveau de diplôme, et d'autre part plus forte chez les hommes que chez les femmes.

Tableau 4

La surmortalité des chômeurs  
selon le sexe et le niveau de diplôme  
(période d'observation: 1975-80)

Diplôme	Hommes	Femmes
Aucun diplôme déclaré	259	189
CEP	246	125
BEPC ou plus	183	119
Ensemble	251	154

Indice 100: SMR des chômeurs identique à celui des actifs ayant un emploi

De tels chiffres suggèrent que le rapport à l'emploi, le fait d'exercer ou non une fonction de pourvoyeur de revenu, occupe parmi les ressources identitaires des individus de sexe masculin une place plus cruciale que chez les individus de sexe féminin.

---

<sup>15</sup> DESPLANQUES, Guy (1985), op.cit., tableau 44.

#### 4. La surmortalité des femmes au foyer

On a vu au tableau 3 que la surmortalité des femmes au foyer est un phénomène relativement récent puisqu'elle était inexistante au début du siècle. Par ailleurs, le tableau 2 montre qu'elle est très marquée chez les femmes vivant avec des ouvriers ou des employés, faible dans les autres milieux socio-professionnels. Il semble que se produise une certaine marginalisation sociale des femmes au foyer des milieux populaires, cette marginalisation allant de pair avec un recul démographique rapide de cette catégorie (en France, parmi les couples où l'homme est actif et a moins de 40 ans, la part des femmes au foyer est passée de 38,3 % en 1968 à 21,7 % en 1982).

Pour une part, cette surmortalité est un effet du caractère sélectif du marché du travail. Chez les hommes, les inactifs pour la plupart (c'était moins souvent le cas au début du siècle, où les rentiers étaient plus nombreux) sont des malades, des handicapés, ce qui entraîne deux conséquences largement indépendantes l'une de l'autre: ils n'accèdent pas à l'emploi, ils meurent relativement jeunes. Chez les femmes aussi on peut penser que «l'activité, mesurée à un moment donné, sélectionne des femmes qui sont en bonne santé»<sup>16</sup>, et ce d'autant plus, peut-on ajouter, que celles qui restent en dehors du marché du travail sont en petit nombre. Mais le graphique IV<sup>17</sup> montre que la surmortalité des femmes inactives, si elle est particulièrement forte dans les deux années qui suivent l'observation de l'inactivité, se stabilise au long des quatre années suivantes à un niveau

<sup>16</sup> DESPLANQUES, Guy (1984), *op.cit.*, p.37.

<sup>17</sup> DESPLANQUES, Guy, *ibid.*

élevé, correspondant à un indice de l'ordre de 150; "l'activité professionnelle semble bien jouer un rôle protecteur", conclut Guy Desplanques.

La surmortalité des femmes au foyer est aussi, pour une part, le résultat d'une surreprésentation de cette catégorie de femmes parmi les femmes des milieux populaires, et en particulier des milieux les moins dotés scolairement (à l'inverse, probablement, de ce qui se passait au début du siècle, où le passage à l'"inactivité" était plutôt un signe d'aisance). Mais Guy Desplanques a montré<sup>18</sup> qu'à un niveau de diplôme donné, les inactives ont toujours une longévité moindre.

Le phénomène de la surmortalité des ménagères étant bien établi, reste à tenter de l'expliquer.

Les femmes qui ont un emploi bénéficient d'un suivi médical plus régulier que les autres, du fait de l'existence d'une médecine du travail, et aussi et peut-être surtout, parce qu'elles utilisent plus fréquemment des méthodes de contraception moderne impliquant un contrôle médical.

D'autres raisons peuvent renvoyer à des processus identitaires et à l'accentuation du caractère égoïste, au sens durkheimien, de la situation dans laquelle vivent les femmes au foyer, et en particulier les femmes au foyer des milieux populaires.

A l'appui de cette dernière hypothèse, on peut rappeler que, selon l'enquête INSEE de 1967 sur les loisirs des Français, beaucoup d'indicateurs

---

<sup>18</sup> DESPLANQUES, Guy, *ibid*, tableau 9

donnent à penser que les femmes au foyer ont une sociabilité moins développée que celle des femmes qui ont une activité professionnelle<sup>19</sup>; et surtout, c'est dans les classes populaires que cet écart est le plus fort, les femmes "inactives" des "classes supérieures" échangeant des invitations à une cadence plus élevée que celle des "actives" du même milieu.

### **Conclusion: l'étoffe des héros**

Les maladies infectieuses, les carences alimentaires, les risques industriels déterminaient un régime de différenciation des espérances de vie marqué par la prédominance de l'appartenance de classe. Chaque sexe payait un tribut spécifique: les hommes étaient surexposés aux risques de la guerre et de certains travaux dangereux; les femmes mouraient en couches, elles étaient souvent plus mal nourries que les hommes prioritaires à table en tant que "travailleurs de force" [Victor Hugo évoque dans la préface des "Misérables" «les trois problèmes du siècle, la dégradation de l'homme par le prolétariat, la déchéance de la femme par la faim, l'atrophie de l'enfant par la nuit»]. Mais les écarts de mortalité selon le sexe étaient beaucoup plus faibles que les variations selon le milieu social.

Avec le recul des épidémies et des pénuries alimentaires, on a vu émerger dans les pays industrialisés un nouveau régime de différenciation dans lequel les variations selon le sexe sont du même ordre de grandeur (en France, environ huit ans) que, chez les hommes, les variations selon l'appartenance de classe.

---

<sup>19</sup> PARADEISE, Catherine (1980): Sociabilité et culture de classe. *Revue française de sociologie*, 21-4, 571-598.

Apparemment, du premier au second de ces régimes, ce qui a changé, c'est seulement la position relative des femmes des milieux populaires, dont la longévité s'est particulièrement accrue, les autres catégories socio-professionnelles et de sexe conservant leurs positions relatives.

En fait, tout a changé. La surmortalité masculine renvoie davantage que par le passé à certaines fragilités de l'ancrage des hommes dans la vie. Les progrès dans les bio-technologies, les changements dans l'hygiène de vie ont autorisé chez les femmes une grande progression de la longévité, révélant à contrario la fréquence chez les hommes de comportements autodestructeurs faisant obstacle à une telle progression. Spécialisés dans l'exercice du pouvoir sur les individus et sur les choses, les hommes, confrontés à la difficile tâche d'être égaux à eux-mêmes, c'est-à-dire d'être fidèles à un stéréotype de domination et de contrôle de soi, ont été plus souvent dominés par d'incontrôlables compulsions de répétition prenant notamment la forme de dépendance alcoolique ou tabagique. Spécialisées dans la fabrication et l'éducation des enfants, sollicitées d'assurer ces fonctions avec une vigilance continue, les femmes se sont trouvées conduites, par une vocation dont le caractère "naturel" a été récusé par Margaret Mead et Simone de Beauvoir, à être bien ancrées dans la vie pour pouvoir bien donner la vie.

"L'étoffe des héros" ("The Right Stuff", titre du livre de Tom Wolfe sur les pilotes d'essai et les astronautes, professions réputées particulièrement viriles sous le prétexte que leur exercice requiert beaucoup de sang-froid, d'esprit de décision et de compétence technique) connaît souvent de mortelles déchirures, parce que ce qui fait le héros, c'est la non

reconnaissance du doute à l'égard de soi-même, la négation de l'angoisse, et que face aux difficultés du monde réel le "héros" s'interdit l'aveu de ses faiblesses et ne peut donc avoir recours qu'à des anxiolytiques non déclarés comme tels (alcool, tabac, peut-être aussi conduite automobile violente, etc.). Les femmes dans l'ensemble, ou les hommes qui ne se prennent pas pour des héros, bénéficient de la possibilité d'identifier leur angoisse et de la traiter par des moyens moins nocifs (consommation d'anxiolytiques pharmaceutiques, consultation de professionnels de l'écoute, etc.).

En ce sens, le "nouveau" régime de mortalité qui s'est mis en place à mesure que s'accroissait la surmortalité masculine paraît être avant tout la révélation tardive des conséquences de la division sexuelle "traditionnelle", parsonienne, des rôles sur la longévité des hommes et des femmes. Les implications en termes de longévité de la différenciation des constitutions narcissiques de l'un et de l'autre sexe étaient auparavant masquées par le poids des pénuries alimentaires, des épidémies, de l'usure au travail.

Ce qui paraît véritablement nouveau, c'est le recul partiel de la division sexuelle des rôles professionnels et familiaux, avec, en termes de mortalité différentielle, ses conséquences sous la forme de l'amorce d'un double mouvement.

D'une part, en accédant à des emplois auparavant plus exclusivement masculins, les femmes empruntent certaines pratiques qui apparaissaient auparavant comme masculines mais qui sont liées à ces emplois. A mesure que l'importance du travail professionnel en tant que ressource identitaire s'accroît pour elles, s'accroît aussi le recours à des agents de surmenage, à des euphorisants qui permettent de se sentir à la hauteur de la tâche ou de

mieux supporter les conditions de travail. Il s'ensuit l'amorce d'une tendance, en particulier dans les catégories professionnelles où une mobilisation intensive de l'individu est requise pour des tâches complexes, à un alignement sur des comportements sociaux et des formes de mortalité qui étaient considérés comme masculins ("stress des cadres"...). L'incidence des tumeurs de la cavité buccale et du pharynx, par exemple, s'est davantage accrue chez les femmes que chez les hommes depuis une quinzaine d'années, ce qui est l'indice d'un rapprochement (mais l'écart demeure énorme) entre comportements masculins et comportements féminins à l'égard de l'alcool et du tabac.

D'autre part, en accédant à des emplois les femmes les transforment, elles importent dans les milieux industriels et surtout tertiaires certaines caractéristiques liées à leur histoire propre. La sociologue britannique Linda Murgatroyd a mis en question:

«la distinction simple entre des phrases déterminées dans une structure d'emplois et les personnes qui les occupent... Bien qu'à tout instant particulier il existe de fait un ensemble déterminé d'emplois, la structure des emplois est en perpétuel mouvement et, tandis que certains postes disparaissent, d'autres sont créés. Ces emplois revêtent certaines des caractéristiques de ceux qui les occupent, et de fait sont en partie modelés par les caractéristiques des embauchés. En particulier, ils en viennent à être définis comme "masculins" ou "féminins"; ils ne sont pas des "places vides", indépendantes des gens qui les remplissent»<sup>20</sup>.

Ce type de contamination est peut-être susceptible de conduire à ce que le jeu des rapports de domination soit moins omniprésent dans les systèmes

---

<sup>20</sup> MURGATROYD, Linda et al. (1985). Localities, Class and Gender. Londres: Pion, p.123

d'emplois et que par conséquent les différences de longévité en fonction de la position sociale diminuent chez les hommes, le régime de la mortalité masculine tendant à ressembler davantage au régime féminin.

En France la stabilisation, depuis une dizaine d'années, du différentiel de mortalité selon le sexe est peut être un des symptômes du développement de ces deux processus, par lesquels des individus de sexe féminin accèdent à des pratiques réputées masculines tandis que des pratiques réputées féminines s'étendent parmi les hommes.

#### NOTES 1:

On sait que l'étude de la mortalité par catégorie sociale peut s'appuyer sur deux types d'observations.

La méthode la plus ancienne et la plus répandue consiste à calculer des quotients de mortalité en plaçant au numérateur les effectifs des décès correspondant à des caractéristiques déterminées (âge, sexe, situation matrimoniale, profession...) connues par les déclarations de décès, et au dénominateur les effectifs des personnes vivantes ayant les mêmes caractéristiques, connus par les recensements. L'étude de Michel Huber (déclarations de décès de 1907-08, recensement de 1906) relève de cette méthode, qui présente deux inconvénients principaux. Tout d'abord les modes d'enregistrement des déclarations correspondant au numérateur et au dénominateur des quotients sont très différentes; les déclarations de décès (nécessairement remplies par de tierces personnes!) constituent une source médiocre d'information sur la profession. D'autre part, si la profession déclarée au moment du décès est la dernière exercée avant la mort du défunt, elle peut être liée au développement de la maladie de celui-ci et ne pas correspondre à la situation socio-professionnelle qui était la sienne auparavant; c'est ce que les Anglo-saxons appellent le "healthy worker effect" (le statisticien anglais W.Ogle avait noté en 1885 que les quotients de mortalité étaient particulièrement faibles pour les professions requérant une bonne condition physique: avant de mourir les personnes dont les forces déclinaient, quittaient ces professions).

## La construction du masculin et du féminin

Une autre méthode consiste, à partir d'un échantillon de personnes vivantes généralement constitué à l'occasion d'un recensement, à enregistrer ensuite, au fil des ans, les décès intervenant dans le champ de cet échantillon. Elle donne des résultats assez sûrs parce que l'homogénéité entre numérateur et dénominateur dans le traitement des caractéristiques sociales est garantie. Elle a été mise en oeuvre pour la première fois en France sur la base d'un échantillon issu du recensement de 1954 (voir G. Desplanques, 1976).

### NOTES 2 :

M. Huber donne, par tranche d'âge de cinq ans, le nombre annuel moyen  $n$  de décès pour 10.000 vivants de chaque âge. En appelant  $n_1$  ce nombre pour les 35-39 ans,  $n_2$  pour les 40-44 ans,  $n_3$  pour les 45-49 ans,  $n_4$  pour les 50-54 ans et  $n_5$  pour les 55-59 ans, les "probabilités de décès entre 35 et 60 ans" qui figurent dans les deux premières colonnes du tableau 3 ont été calculées en retranchant de 1 les probabilités de survie approchées par le produit suivant:

$$(1-5n_1 / 10000)(1-5n_2 / 10000)(1-5n_3 / 10000)(1-5n_4 / 10000)(1-5n_5 / 10000).$$

Dans la deuxième partie du tableau B de la page 409 (Huber, 1912), les colonnes "situation non déclarée" et "population active" sont interverties par erreur.

La probabilité concernant la période d'observation 1975-80 ont été obtenues en pondérant les probabilités relatives à des CSP plus détaillées des tableaux 33 et 48 de Desplanques (1985) par les effectifs des CSP par sexe et âge issus du recensement de population de 1975 (sondage au 1/20).

La correspondance entre la nomenclature Huber de 1912 (première colonne du tableau 3) et les CSP de 1975 est la suivante:

ouvriers, CSP 1 (salarié agricole) et 6 (ouvriers);

employés, CSP 3 (profession libérale, cadre supérieur), 4 (cadre moyen), 5 (employés) et 7 (personnels de service);

patrons, CSP 0 (agriculteur) et 2 (patron de l'industrie et du commerce).

Les "autres actifs" (8) n'apparaissant ni sur le tableau 33 ni sur le tableau 48 ne sont pas pris en compte.

**BIBLIOGRAPHIE.**

- BOLTANSKI, Luc (1971). Les usages sociaux du corps. Annales (Économies, sociétés, civilisations), 1, 205-233.
- BOURGEOIS-PICHAT, Jean (1952). Essai sur la mortalité "biologique" de l'homme. Population, 7-3, 381-394.
- BOUVIER-COLLE, Marie-Hélène (1983). Mortalité et activité professionnelle chez les femmes. Population, 38-1, 107-136.
- Coll. (1986). Culture et pouvoir des femmes: essai d'historiographie. Annales ESC, 2, 271-293.
- COTTEREAU, Alain (1983). Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIXe siècle. Le mouvement social, 124, 71-112.
- DESPLANQUES, Guy (1976). La mortalité des adultes suivant le milieu social, 1955-1971. Paris: INSEE, (Coll. de l'INSEE, D44).
- DESPLANQUES, Guy (1984). L'inégalité sociale devant la mort. Économie et statistique, 162, 29-50.
- DESPLANQUES, Guy (1985). La mortalité des adultes, résultats de deux études longitudinales (période 1955-1980). Paris: INSEE. (Coll. de l'INSEE, D102).
- FOX, John, GOLDBLATT, Peter (1982). Longitudinal Study. Socio-demographic Mortality Differentials (A first Report on Mortality in 1971-1975 according to 1971 Census Characteristics, Based on Data Collected in the OPCS Longitudinal Study). Londres: HMSO.
- HALBWACHS, Maurice (1939, 1972) Les caractéristiques des classes moyennes, in Classes sociales et morphologie, Paris: Éd. de Minuit, 95-111.
- HUBER, Michel (1912). Mortalité suivant la profession, d'après les décès enregistrés en France pendant les années 1907 et 1908. Bulletin de la Statistique générale de la France, juillet, 402-439.
- LOPEZ, Alan, D. (1983) The Sex Mortality Differential in Developed Countries, in LOPEZ & RUZICKA Eds, 53-120.

## La construction du masculin et du féminin

- LOPEZ, Alan, D.; RUZICKA, Lado, T. (1983). Sex Differentials in Mortality (Trends, Determinants and Consequences) Canberra: Australian National University.
- McDOWALL, Michael (1983). Measuring Women's Occupational Mortality. Population Trends, 34, 25-29.
- MADIGAN, Francis, C. (1957). Are Sex Mortality Differentials Biologically Caused?. Milbank Memorial Fund Quarterly, 35, 202-223.
- MARUANI, Margaret (1985). Mais qui a peur du travail des femmes? Paris: Syros.
- MONNIER, Alain; NIZARD, Alfred (1985). Évolution des causes de décès en France, in PRESSAT, Roland, Ed. pp.133-154.
- MURGATROYD, Linda et al. (1985). Localities, Class and Gender. Londres: Pion.
- NIZARD, Alfred; VALLIN, Jacques (1977b). La mortalité par état matrimonial, mariage sélection et mariage protection. Population, n° spécial.
- PARADEISE, Catherine (1980) Sociabilité et culture de classe. Revue française de sociologie, 21-4, 571-598.
- PRESSAT, Roland (1973b) Surmortalité biologique et surmortalité sociale. Revue française de sociologie, n° spécial, 103-110.
- PRESSAT, Roland, Ed. (1985). Manuel d'analyse de la mortalité. Paris: INED.
- SAUVY, Alfred (1962). Les limites de la vie humaine. Paris: Hachette.
- SHORTER, Edward (1982, 1984). Le corps des femmes. Paris: Seuil.
- SINGLY, François (de) (1982). Mariage, dot scolaire et position sociale. Économie et statistique, 142, 7-20.
- SINGLY, François (de) (1987). Fortune et infortune de la femme mariée. Paris: PUF.
- SURAUULT, Pierre (1979). Les inégalités sociales devant la mort. Paris:Économica.
- SURAUULT, Pierre (1982). Les déterminants socio-culturels de la morbidité et de la mortalité, in Morbidité et mortalité aux âges adultes dans les pays développés. Louvain: Éditions Cabay ("Chaire Quetelet").
- TABUTIN, Dominique (1978). La surmortalité féminine en Europe avant 1940. Population, 1, 125-148.

VALLIN, Jacques (1978). Un fait social: la surmortalité des petites filles en Algérie, in Troisième colloque de démographie magrébine, Tunis.

VALLIN, Jacques; LOPEZ, Alain (1985). La lutte contre la mort (influence des politiques sociales et des politiques de santé sur l'évolution de la mortalité). Paris: PUF. (INED, Travaux et documents, n°108).

WALDRON, Ingrid (1983). The Role of Genetic and Biological Factors in Sex Differences in Mortality, in LOPEZ, A.; RUZICKA, L., Eds. 141-164.

WOLFE, Tom (1979, 1982). L'étoffe des héros. Paris: Gallimard.



## PUBLICATIONS RECENTES

### Les Cahiers scientifiques

42. Milieux et évaluation (1986)
43. Le système politique de Montréal (1986)
45. Biomathématiques (1986)
46. Le fonctionnement individuel et social de la personne âgée (1986)
47. L'intervenant .son vécu .son milieu .son action (1986)
49. Aménagement et gestion des ressources (1987)
50. Un marché, deux sociétés (1987) Vol. 1
51. Un marché, deux sociétés (1987) Vol. 2
52. L'Etude du développement international au Canada (1987)
54. La podzolisation des sols (1987)
56. Les conditions de l'autonomie individuelle et collective de la personne âgée (1987)
57. Evaluation de l'état nutritionnel de la personne âgée hospitalisée (1988)
58. Femmes, gestion, éducation (1988)
59. Lenguas, litteraturas, sociedades (1988)
60. Le paradoxe de la gestion universitaire (1988)

### Politique et Economie

3. Le travail au minimum (1986)
4. Le Québec en chiffres (1986)
5. Le Québec en transition: 1760-1867 (1987)
6. "La théorie générale" et le keynésianisme (1987)
7. Le nécessaire combat syndical
8. La politique économique canadienne à l'épreuve du continentalisme (1988)
9. Friedrich Hayek; philosophie, économie et politique (1988)
10. Investissement, emploi et échanges internationaux (1988)

BON DE COMMANDE

S.V.P. veuillez me faire parvenir:

\_\_\_\_\_ exemplaire(s) du cahier no \_\_\_\_\_ = total: \_\_\_\_\_  
(coût/unité)  
\_\_\_\_\_ exemplaire(s) du cahier no \_\_\_\_\_ = total: \_\_\_\_\_  
(coût/unité)  
\_\_\_\_\_ exemplaire(s) du cahier no \_\_\_\_\_ = total: \_\_\_\_\_  
(coût/unité)

Total net: \_\_\_\_\_

Payable par  chèque  mandat  comptant  Visa  
(ci-joint) (ci-joint) (ci-joint)  
 Master Card

No \_\_\_\_\_

Date d'expiration \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

Diplôme \_\_\_\_\_ Spécialisation \_\_\_\_\_ Année \_\_\_\_\_

Adresse (au travail de préférence):

Rue \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Téléphone \_\_\_\_\_

Retourner à: l'Acfas  
2730, chemin de la Côte Ste-Catherine  
Montréal, Qc H3T 1B7  
Téléphone: (514) 342-1411

VEUILLEZ ALLOUER 2 SEMAINES POUR LA LIVRAISON

THE UNIVERSITY OF CHICAGO  
CHICAGO, ILLINOIS  
1955

FORM NO. 100 (1987)

1. N.º de l'avis de contribution

2. Nom de la personne ou de l'organisme qui a fait la contribution

3. Adresse de la personne ou de l'organisme qui a fait la contribution

4. Montant de la contribution

Total versé

5. Nom de la personne ou de l'organisme qui a reçu la contribution

6. Date de l'apport

7. Nom de la personne ou de l'organisme qui a reçu la contribution

8. Adresse de la personne ou de l'organisme qui a reçu la contribution

9. Montant de la contribution

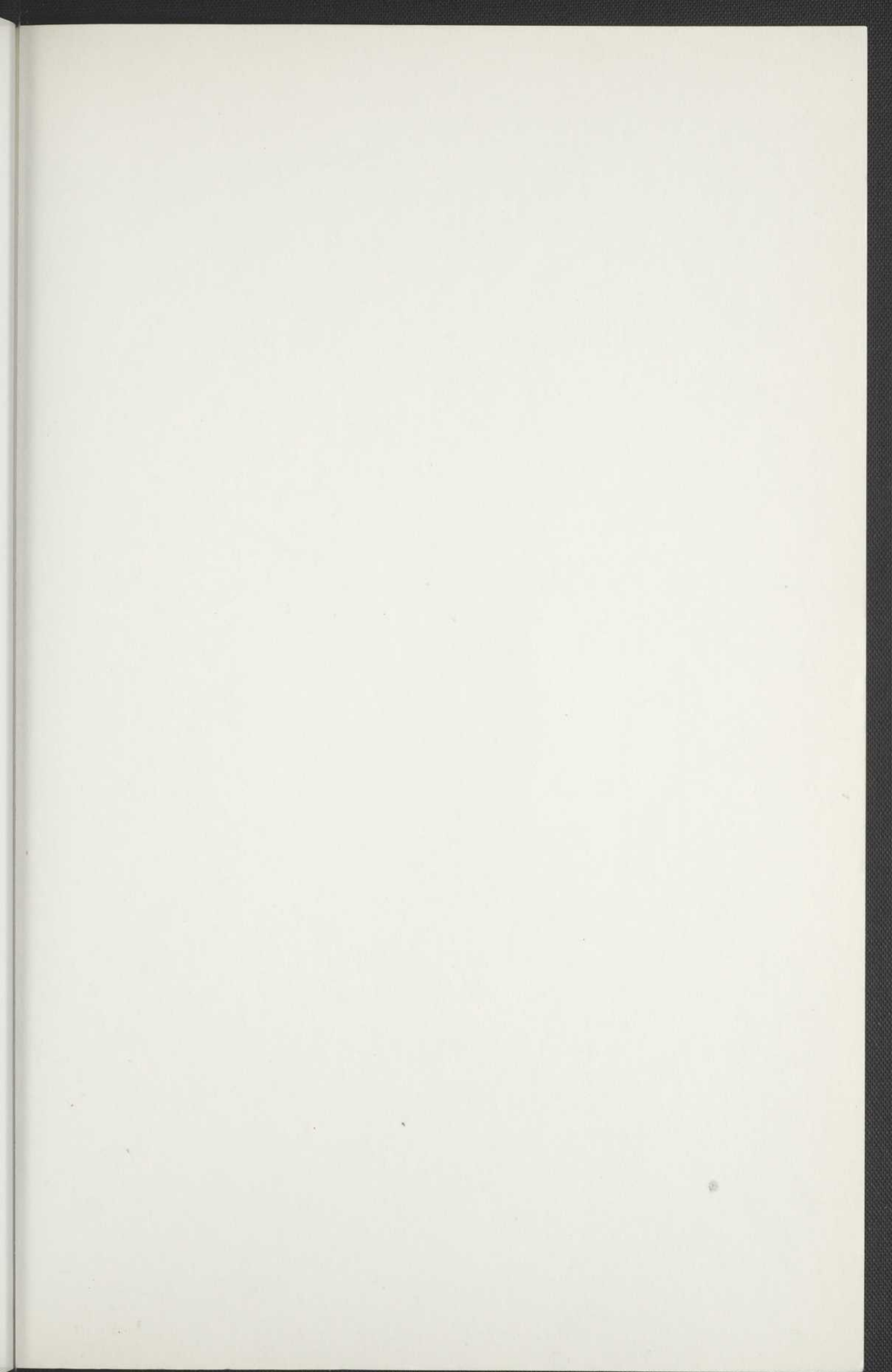
10. Nom de la personne ou de l'organisme qui a reçu la contribution

11. Adresse de la personne ou de l'organisme qui a reçu la contribution

12. Nom de la personne ou de l'organisme qui a reçu la contribution

Achévé d'imprimer  
en mai 1988 sur les presses  
des Ateliers Graphiques Marc Veilleux Inc.  
Cap-Saint-Ignace, Qué.

13. Nom de la personne ou de l'organisme qui a reçu la contribution





000 384 756

À l'heure de la mise sur pied "volontaire" des programmes d'accès à l'égalité à tous les niveaux du système d'éducation du Québec, s'impose la nécessité de faire le point sur diverses réflexions ou stratégies féministes concernant la place restreinte, et qui se rétrécit au fil des ans, qu'occupent les femmes dans la sphère du pouvoir, y compris en éducation, domaine traditionnellement féminin et considéré comme ghetto d'emploi. Il est toutefois nécessaire également, en tentant d'éviter l'écueil de la parcellisation du "donné" social, de relier cette question à des problématiques et à des méthodologies féministes plus globales.

Claudine Baudoux Ph.D.

Université du Québec  
à Chicoutimi