

Recherches sociographiques



Cécile CODERRE, Ann DENIS et Caroline ANDREW, *Femmes de carrière / Carrières de femmes. Étude de trajectoires familiales, scolaires et professionnelles des gestionnaires québécoises et ontariennes*

Irène Lépine

Volume 42, Number 3, 2001

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/057484ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/057484ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (print)

1705-6225 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Lépine, I. (2001). Review of [Cécile CODERRE, Ann DENIS et Caroline ANDREW, *Femmes de carrière / Carrières de femmes. Étude de trajectoires familiales, scolaires et professionnelles des gestionnaires québécoises et ontariennes*]. *Recherches sociographiques*, 42(3), 610–613. <https://doi.org/10.7202/057484ar>

renverser la tendance au vieillissement et garantir la bonne intégration des immigrants au Québec ? Plus forte sera la proportion d'immigrants provenant de partout, moins grande sera la probabilité de compter parmi eux une majorité de souverainistes. On ne crée pas un pays et on n'assure pas sa prospérité à long terme sur la base d'une natalité décadente (pas seulement au sens étymologique). Si les grands entrepreneurs du pays avaient à l'égard de leurs investissements la même attitude que nos dirigeants politiques, nos faiseurs et manipulateurs d'opinion et nos adultes ont envers le renouvellement et l'amélioration qualitative de leur « capital humain », l'économie canadienne se détériorerait rapidement. À cet égard, le Canada et le Québec ont un handicap majeur ; pourquoi, en effet, la Belgique est-elle dans le groupe de tête de la politique d'aide « horizontale » à toutes les familles ? Certainement pas à cause de la clairvoyance de ses dirigeants, mais grâce à l'existence déjà ancienne d'un *lobby* très dynamique, la Ligue des familles nombreuses, qui n'a rien à voir avec les Dames de Sainte-Anne.

Nos « VIP » canadiens et québécois devraient absolument lire et méditer ce livre. Ils ne le liront malheureusement pas, pour la plupart, notamment parce que certains conseillers le leur déconseilleront...

André LUX

*Département de sociologie,
Université Laval.*

Cécile CODERRE, Ann DENIS et Caroline ANDREW, *Femmes de carrière / Carrières de femmes. Étude des trajectoires familiales, scolaires et professionnelles des gestionnaires québécoises et ontariennes*, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 1999, 180 p.

Malgré la présence croissante de femmes dans des postes de gestion à tous les niveaux des administrations publiques et privées, les carrières de ces femmes se démarquent de celles de leurs collègues masculins, entre autres, parce que pour nombre d'entre elles la conciliation carrière, maternité, famille demeure un enjeu de première importance. Bien que de plus en plus d'organisations mettent en œuvre des programmes qui visent à faciliter la conciliation famille-travail, les femmes qui veulent faire une carrière dans la gestion font face à un environnement hautement compétitif où les règles mêmes de la carrière sont devenues de plus en plus changeantes et les exigences très élevées rendant la tâche encore plus difficile. Dans ce livre, Cécile Coderre, Ann Denis et Caroline Andrew se sont intéressées aux rapports entre vie privée et vie publique chez des gestionnaires (p. 8) en étudiant à la fois leurs trajectoires professionnelles, scolaires et familiales. La recherche semble avoir porté sur des femmes qui ont accédé à des postes de gestion dans les années soixante-dix et quatre-vingt. Elles ne sont donc pas à proprement parler des pionnières de la gestion mais elles ont investi la gestion au moment où les portes

ont vraiment commencé à s'ouvrir pour les femmes. Mais la conciliation carrière-famille était alors vue comme relevant des choix des individus et hors l'action des organisations. Elles sont donc parmi les premières qui ont voulu, ou qui ont dû « tout faire », d'ailleurs c'est à cette époque que l'on parle des « super femmes ».

L'introduction place le livre dans le champ théorique des recherches féministes. Un tel choix oriente l'hypothèse de départ, soit que les trajectoires professionnelles sont essentiellement déterminées par les rapports sociaux de sexe. La perspective féministe a aussi été guidée, rappellent les auteures, par un désir de changement social (p. 3). L'accès des femmes à la gestion et leur promotion dans ce domaine illustrent dans une certaine mesure l'effet du mouvement féministe qui a amené les gouvernements à implanter des programmes d'accès à l'égalité qui ont, malgré les critiques dont ils furent l'objet (page 25), reconnu la légitimité d'un débat sur la place des femmes dans le monde du travail et ouvert certaines portes. Les chercheuses féministes des années soixante-dix et quatre-vingt avaient espéré que la présence et l'action des femmes amèneraient des changements profonds dans les cultures organisationnelles et les pratiques en cours dans les organisations. Ces changements sont difficiles à évaluer mais ce livre témoigne cependant de l'influence des femmes sur la définition du succès de la carrière, pensé plus en termes d'équilibre que de seule promotion verticale.

Le livre comporte quatre parties : la première rappelle en trois chapitres les changements dans le monde du travail, de la gestion et de la famille qui ont marqué la période sur laquelle porte l'étude. On y examine l'exclusion des femmes de la gestion, plus marquée dans le secteur privé que dans le secteur public. Le chapitre deux vise à démontrer que malgré la croissance importante de la gestion, les femmes rencontrent des barrières y limitant leur accès. Les données retenues sont les statistiques de 1971 à 1985 surtout, et elles tracent un portrait général des administrations publiques ou du marché du travail en Ontario et au Québec à une période donnée. Les auteures posent que les changements dans l'économie ont mené à une croissance de la gestion et à une masculinisation de ces nouveaux postes. En fait les statistiques qu'elles présentent indiquent bien la prépondérance des hommes, surtout dans les postes de gestion supérieure, mais aussi l'accroissement plus lent mais constant de la proportion de femmes dans ces postes. Les salaires des femmes sont aussi inférieurs et, selon les auteures, ceci serait dû à la discrimination, aux secteurs d'activité dans lesquels les femmes ont été cantonnées et aux catégories d'emplois qui leur sont ouverts.

La deuxième partie du livre présente le profil des gestionnaires qui font l'objet de cette étude. La population étudiée est celle des gestionnaires supérieures, et intermédiaires, donc ayant des fonctions cumulantes de pouvoir, statut et meilleure rémunération. L'échantillon est assez hétérogène pour avoir permis des comparaisons entre différents secteurs : soit les gouvernements du Québec et de l'Ontario ainsi que le gouvernement fédéral, et le secteur privé. Des entrevues furent réalisées auprès de 214 femmes, ce qui a permis la constitution d'un corpus de données riches et détaillées. Au-delà des statistiques sur la représentation des femmes ce choix méthodologique permet de retracer les processus qui ont entouré la carrière des femmes, d'examiner leurs stratégies face aux contraintes et possibilités de leur

environnement. Les gestionnaires de cet échantillon ont un statut socio-économique qui ressemble à celui décrit dans la plupart des recherches en la matière : elles sont issues des classes moyennes et ont généralement des diplômes universitaires. Alors que chez les pionnières en gestion il y avait une prépondérance marquée de célibataires, ici elles ne comptent que pour 15 %. Mais au moment de la recherche un pourcentage important n'a pas d'enfant (p. 56) et cette tendance est plus marquée le secteur privé où moins d'un tiers des femmes a un enfant. On pourrait penser que les politiques des organisations et les règles informelles qui gouvernent la promotion dans la gestion ont certainement influencé ces choix. Étant donné la discrimination passée, il n'est pas étonnant de retrouver relativement moins de gestionnaires dans les groupes plus âgés qui ont aussi connu des cheminements plus lents.

En troisième partie les auteures examinent les trajectoires familiales en portant l'attention sur la conjugalité, les cheminements familiaux et les contraintes de la vie familiale. Des différences de génération apparaissent. Parmi les célibataires, 40 % ont 45 ans et plus ; il semble donc que les femmes qui ont accédé à la gestion à une certaine époque devaient y consacrer tous leurs efforts, ou encore que les organisations aient jugé que seules les célibataires pouvaient répondre aux exigences de la gestion. Lorsque ces gestionnaires se marient, elles épousent des hommes au statut semblable au leur (p. 70) : diplômés universitaires et souvent gestionnaires. Il s'agit donc dans la plupart des cas de couples à double carrière. Les exigences de la double carrière pourraient expliquer en partie la proportion importante de femmes qui n'ont pas d'enfant, soit la moitié de l'échantillon. Ici aussi nous remarquons des stratégies différentes, semble-t-il, selon les générations. Les femmes plus âgées qui ont des enfants ont retardé leur carrière ; en d'autres mots, elles ont fondé une famille, ont élevé leurs enfants et sont retournées sur le marché du travail. Dans ce groupe, une autre stratégie est d'interrompre sa carrière lors de l'arrivée d'un enfant. Chez les plus jeunes, nous constatons moins d'interruptions, en tout cas au moment de cette recherche, et d'ailleurs elles semblent plus prêtes à faire garder leurs enfants. Le partage du travail domestique, les responsabilités et décisions entourant le budget familial comptent parmi les contraintes de la vie familiale étudiées. Selon les auteures, ces contraintes réduisent le temps disponible pour la participation à des rencontres sociales permettant la création de réseaux professionnels. Et encore une fois nous retrouvons « un effet génération » : les nouveaux pères sont davantage présents. Les tableaux présentés dans cette section fournissent des informations sur le nombre d'heures consenties au travail et à la famille mais ces heures ne sont pas reliées au type d'entreprise, ni au niveau d'emploi, ce qui aurait permis de comprendre comment les facteurs externes influencent les choix dans les familles. Les données recueillies dans les entrevues sont malheureusement présentées de manière très parcellaire. La question demeure : quels sont les facteurs familiaux, les mécanismes de prise de décision dans les familles qui expliquent les partages différents ? Ainsi une répondante indique : « je choisis un équilibre entre le défi et le bonheur » (p. 85). Quel fut l'effet de ce choix sur sa carrière ?

La dernière partie du livre examine les trajectoires professionnelles. Il est assez étonnant d'apprendre que seulement 28 % de ces femmes disent avoir toujours voulu faire une carrière. On peut penser que les 64 % qui ont décidé plus tard de

s'investir dans une carrière ont pu le faire au gré des ouvertures alors plus nombreuses et plus intéressantes. Cela pourrait expliquer comment des femmes qui ont commencé leur carrière dans des postes de bureau, les « cols roses » ont développé un intérêt pour la gestion lorsqu'elles ont pu y accéder. Elles ont peut-être bénéficié des programmes d'accès à l'égalité dans les administrations gouvernementales qui souvent prévoyaient des emplois-ponts pour permettre l'accès à la gestion. Une typologie des trajectoires professionnelles est établie à partir de diverses filières d'emploi et il y a là un point de départ pour une analyse plus en profondeur qui aurait pu examiner les facteurs organisationnels, les circonstances de la vie familiale et l'élaboration de stratégies qui éclaireraient les trajectoires de ces femmes.

Cet ouvrage présente un tableau, brossé à grands traits, des trajectoires d'un groupe de femmes à un moment précis. Mais de nombreuses questions demeurent : quel a été le rôle des pratiques organisationnelles : ont-elles facilité ou inhibé la carrière des femmes ? Quelles sont les différences entre les secteurs privé et public s'il en existe ? Comment les femmes ont-elles élaboré leurs stratégies d'avancement ? Une recherche qualitative a le grand avantage de permettre de saisir des processus qui entourent un phénomène. Nous retrouvons relativement peu de ces éléments dans ce livre et beaucoup de tableaux assortis de peu d'analyse statistique, ce qui en rend l'interprétation difficile. Il n'en demeure pas moins que nous avons là un outil qui permet de comparer sur certains points la situation des femmes gestionnaires dans les années 1970 et 1980 et celle qui prévaut aujourd'hui.

Irène LÉPINE

*École des sciences de la gestion,
Université du Québec à Montréal.*

René VERRETTE, *Les idéologies de développement régional. Le cas de la Mauricie 1850-1950*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1999, 375 p.

L'idéologie du développement régional n'est pas née avec le BAEQ (Bureau d'aménagement de l'Est du Québec). Plusieurs décennies plus tôt, les élites locales et régionales ont fait la promotion de l'industrialisation et du progrès économique. Ce sont les tenants et aboutissants de cette promotion que le livre de René Verrette aborde dans son étude de la Mauricie sur une période de 100 ans.

L'auteur situe dès le départ sa recherche. C'est le discours (Verrette emploie aussi le terme idéologie, utilisé sans connotation négative) sur le développement économique qui en est l'objet. Certes, il s'intéresse à l'histoire économique et sociale de la Mauricie, mais son objectif est de voir comment les élites locales et régionales ont élaboré un discours de progrès économique et comment elles ont elles-mêmes, dans la mesure de leurs moyens, participé au développement de leur région.

Le livre de Verrette est issu d'une thèse de doctorat, présentée à l'Université du Québec à Trois-Rivières. L'auteur doit beaucoup aux travaux de Hardy et Séguin