

## Les super-femmes sont fatiguées Superwomen are tired

Lucienne Aubert

Volume 4, numéro 2, novembre 1979

La femme québécoise

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/030060ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/030060ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (imprimé)

1708-3923 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Aubert, L. (1979). Les super-femmes sont fatiguées. *Santé mentale au Québec*, 4(2), 119–127. <https://doi.org/10.7202/030060ar>

Résumé de l'article

Dans un premier temps, je rappellerai quelques aspects positifs du travail rémunéré pour les femmes qui l'exercent. Je décrirai ensuite les tensions principales auxquelles ces femmes sont soumises en raison de la nature des tâches effectuées et des conditions d'exercice de ces emplois. Dans un troisième temps, j'exposerai les stratégies principales à partir desquelles elles tentent de trouver, sur un plan personnel ou familial, une solution satisfaisante aux problèmes vécus. Les dernières pages seront consacrées aux changements structurels qui sont nécessaires dans l'univers du travail pour soulager réellement les femmes du fardeau de leur double tâche, domestique et professionnelle.

## LES SUPER-FEMMES SONT FATIGUÉES

*Lucienne Aubert*

---

La promotion des femmes dans le milieu de travail est une activité qui en est, au Québec du moins, à ses premiers balbutiements. Il n'existe pas encore de spécialistes dans ce domaine qui aient été formés dans une université d'ici; les références et les expériences sont encore largement d'inspiration américaine; les praticiens dans ce secteur n'existent – comme moi-même – que depuis quelques années seulement. Il faut donc, quotidiennement, déblayer du terrain neuf, apprendre à travers les événements ce qui est possible et ce qui ne l'est pas encore, être constamment en état d'observation et d'écoute. Ce genre de travail constitue une sorte de provocation à laquelle réagissent les hommes et les femmes, provocation à partir de laquelle ils expriment leur vision de ce que sont et de ce que pourraient être les relations entre les hommes et les femmes. Il fournit également un poste d'observation et de contact privilégié pour saisir ce qu'est le quotidien d'une femme en emploi rémunéré, quels sont ses motifs de satisfaction comme ses problèmes.

Les quelques pages qui suivent ne sont donc ni une collection de statistiques ni une recension de lectures. Elles ne font pas suite, non plus, à une enquête scientifique. Elles se veulent simplement le témoignage d'une femme qui réfléchit, à partir de son expérience de travail et de son engagement dans l'action féministe sur la condition des femmes qui occupent un emploi rémunéré. Parmi elles, je traiterai plus particulièrement des travailleuses qui sont mères de jeunes enfants. Pourquoi? Parce que ce sont elles, à mon avis, qui vivent le plus durement les attentes contradictoires reliées à leur divers rôles. Dans notre société, elles se voient en effet proposer un rôle de «super-femme», c'est-à-dire un objectif irréaliste de perfection dans leurs trois rôles de travailleuse, d'épouse et de mère.

Dans un premier temps, je rappellerai quelques aspects positifs du travail rémunéré pour les femmes qui l'exercent. Je décrirai ensuite les tensions principales auxquelles ces femmes sont soumises en raison de la nature des tâches effectuées et des conditions d'exercice de ces emplois. Dans un troisième temps, j'exposerai les stratégies principales à partir des-

quelles elles tentent de trouver, sur un plan personnel ou familial, une solution satisfaisante aux problèmes vécus. Les dernières pages seront consacrées aux changements structurels qui sont nécessaires dans l'univers du travail pour soulager réellement les femmes du fardeau de leur double tâche, domestique et professionnelle.

Quelques chiffres permettent de confirmer l'expérience quotidienne : de plus en plus de femmes travaillent à l'extérieur du foyer, y compris un nombre appréciable de mères de jeunes enfants. Ainsi, « Le pourcentage des femmes de plus de 15 ans qui se retrouvent sur le marché du travail, le taux d'activité, est passé de 27% en 1961 à 38% en 1975 (*La condition économique des femmes au Québec*, 1978, 111). Ce taux était de 42% en 1977 (*Pour les Québécoises*, 1978, 209). Cette augmentation de la proportion des femmes parmi la main-d'œuvre québécoise s'accompagne d'une augmentation rapide de la proportion des femmes mariées, qui est passé de 31,8% à 48,7% entre 1961 et 1971 (*La condition économique des femmes au Québec*, 1978, 114). Quant aux femmes qui occupaient un emploi rémunéré, et qui avaient un ou des enfants de moins de 6 ans, elles étaient au nombre de 89,200 en 1971 » (*La condition économique des femmes au Québec*, 1978, 148).

La première conséquence positive de l'emploi rémunéré est évidemment de nature économique et consiste, pour la femme, dans le fait de recevoir un salaire pour la tâche effectuée. Contrairement au mythe encore largement répandu, les femmes n'occupent pas un emploi dans le but frivole de s'offrir du luxe. Elles doivent, dans la majorité des cas, contribuer d'une manière significative au budget du ménage, même quand leur conjoint travaille. En 1971, à titre d'exemple, le travailleur masculin dont la femme était sur le marché du travail, avait un revenu moyen de \$6,917; le revenu familial moyen était porté à \$10,913 (*Pour les Québécoises*, 1978, 167) quand on y ajoutait le salaire de la femme et les revenus de sources diverses. Un tel revenu familial permettait difficilement le luxe, même en 1971.

L'emploi rémunéré est également la seule façon de s'assurer une relative sécurité financière personnelle pour les vieux jours. C'est en effet par l'emploi rémunéré qu'une femme s'ouvre un droit à des régimes de sécurité de la vieillesse, qui ne dépendent ni de la survie, ni de la fidélité d'un conjoint. Dans notre société, où l'argent tient une si grande place, le salaire confère à la femme un statut social distinct de celui du mari. Il lui permet en effet de sortir de l'anonymat social où la confine le rôle de ménagère. Il suffit par exemple de voir, lors d'émissions télévisées ou de lignes ouvertes, à quel point les femmes au foyer se désignent par des locutions pompeuses pour saisir à quel point elles sentent le besoin de revaloriser leur statut.

L'emploi exercé hors du foyer donne l'occasion de rencontrer d'autres adultes et d'avoir avec eux des relations suivies. Ainsi, la femme sort régulièrement du cercle familial et ne dépend plus uniquement ou principalement

du mari pour les contacts avec l'extérieur du foyer. Il s'agit là d'un élément d'équilibre très important qui déborde largement le rôle « désennuyant » souvent attribué aux activités professionnelles des femmes.

Dans les meilleurs cas, le travail rémunéré permet aux femmes de se réaliser dans des activités intéressantes, d'apprendre, de progresser sur le plan personnel et sur le plan professionnel, d'exercer des aptitudes et des connaissances qui seraient peu ou pas exploitées dans le seul milieu familial.

Mais la perspective d'un tel emploi rémunérateur intéressant, comportant des possibilités réelles d'avancement est cependant un rêve, et non une réalité pour la grande majorité des travailleuses. En effet, l'exercice du travail rémunéré pose aux femmes des difficultés particulières, indépendamment de la tâche ou du niveau hiérarchique occupés. Nous nous attarderons maintenant à quelques-uns de ces problèmes.

D'une façon générale, les femmes occupent une gamme très étroite d'emplois. « En 1971, près des 2/3 des travailleuses québécoises (65,4%) se retrouvaient dans dix catégories professionnelles dont neuf se rattachent au secteur des services » (*Pour les Québécoises*, 1978, 248). À l'intérieur de cette gamme restreinte d'emplois, les femmes se situent massivement aux échelons subalternes, dans des emplois moins rémunérés que ceux des travailleurs masculins. « Au Québec, en 1971, chez les salariés ayant travaillé à temps plein toute l'année, le rapport entre le salaire moyen des femmes (\$4,702) et celui des hommes (\$7,822) était de 60% » (*Pour les Québécoises*, 1978, 238). Les femmes sont plus faiblement syndiquées que les hommes et occupent plus souvent des emplois plafonnés dans ce qu'on appelle maintenant des « ghettos féminins » et dont les emplois de secrétariat sont l'exemple le plus clair.

Les femmes accèdent aux ghettos féminins en raison de leur éducation et de l'instruction qu'elles ont reçues. Comme par hasard, ce type d'emplois exige, de la part des femmes, la soumission, la disponibilité, l'efficacité discrète d'une subalterne soumise. Il est facile de voir que les emplois réservés aux femmes sur le marché du travail impliquent la transposition des qualités et des comportements traditionnellement attendus de la part des femmes. Et comme les femmes exercent gratuitement au foyer des tâches comparables à celles qu'elles exercent sur le marché de l'emploi, la tentation est grande de sous-évaluer et de sous-rémunérer les emplois dits « féminins ».

Les conditions de travail dont jouissent les travailleuses sont généralement inférieures à celles qui sont faites aux travailleurs. On peut donc conclure que, si elles occupent de tels emplois dans les conditions qui leur sont faites, c'est que la majorité des femmes n'ont pas d'autres choix. Elles obéissent à des nécessités économiques impérieuses. Dans une enquête faite auprès de 1,745 femmes représentant l'ensemble des femmes mariées du Québec âgées de moins de 65 ans, des chercheurs ont trouvé que « chez

les moins instruites, plus de 60% travaillent par nécessité économique, alors que moins de 10% le font par intérêt pour le travail. Chez les plus instruites, c'est le contraire : 45% travaillent parce qu'elles aiment leur travail alors qu'environ 10% le font par nécessité économique. Dans les catégories intermédiaires, c'est le désir d'améliorer le niveau de vie de la famille qui regroupe le plus grand nombre de femmes» (Henripin et Lapierre-Adamcyk, 1974, 76).

Quant à celles qui accèdent à des postes non traditionnellement féminins, soit en raison de la nature du travail ou du niveau de responsabilité, elles seront rarement considérées de la même façon que leurs collègues masculins, du moins au début. Il n'est pas rare, en effet, d'entendre les femmes cadres ou professionnelles raconter que leur nomination ou leur promotion a nécessité une surqualification par rapport au poste convoité, qu'elles se sentent obligées d'en faire plus (en quantité et en qualité) que leurs collègues masculins sans être appréciées davantage, que l'on est plus exigeant à leur égard, que le crédit d'une idée leur échappera souvent au profit d'un confrère. Dans les endroits où l'accès des femmes cadres est récent, elles se sentent un objet de curiosité et font souvent face au malaise de leurs collègues qui oscillent entre l'attitude protectrice qu'ils croient devoir adopter à l'égard d'une femme et l'attitude professionnelle parfois durement compétitive, qu'ils ont entre eux. Même avec des conditions de travail enviables sur le plan matériel, les femmes occupant ce que l'on pourrait appeler des «emplois d'hommes» vous diront souvent, avec un sourire d'excuse, que les hommes avec qui elles travaillent sont «plus égaux» qu'elles.

La situation d'infériorité et de dépendance dans laquelle se trouvent beaucoup de travailleuses à l'égard de leur patron et de leur emploi en fait parfois des cibles toutes désignées de harcèlement sexuel. Sans même parler des emplois où l'exploitation sexuelle est directe ou déguisée, on peut définir le harcèlement sexuel comme «l'imposition d'exigences sexuelles dans une relation où les acteurs sont dans une situation de force différente» (Bulletin *Droits et Libertés*, 1979).

Cette réalité, tout comme l'ensemble des conduites violentes dont les femmes sont victimes en de nombreuses occasions, est encore très mal connue et demeure entourée d'un voile de honte et d'incrédulité. Elle n'en demeure pas moins un problème réel, auquel même les femmes professionnelles peuvent se heurter, et dont la solution la plus courante dans les cas extrêmes est le déplacement ou la démission de la victime.

Quel que soit l'emploi occupé, et quelles qu'en soient les conditions d'exercice, la femme mariée, et a fortiori la mère de famille, doit également faire face au problème de la «double tâche». La double tâche consiste à cumuler, en plus de la journée de travail «régulière» au bureau, à l'hôpital, à l'école ou à l'usine, la responsabilité complète de l'entretien domestique. Indépendamment du fait qu'elle occupe, comme son conjoint, un emploi rémunéré, la femme se sent en effet très généralement responsable de l'achat

et de la préparation des aliments, de l'entretien des vêtements, de la lessive, du ménage et du bon ordre de la maison. Dans les meilleurs cas, le conjoint donnera un coup de main, mais il me paraît très exceptionnel que l'homme partage véritablement ces corvées. Même quand la femme travaille hors du foyer, elle ne se départit pas des responsabilités du rôle de ménagère défini d'une façon très traditionnelle.

Quand paraît l'enfant, le conflit de rôles s'aggrave. D'une part en effet, la femme peut valoriser, pour des raisons multiples, son autonomie économique. Parce qu'elle est instruite, parce qu'elle a un emploi intéressant et rémunérateur, parce que son salaire est nécessaire à l'équilibre financier de la famille, ou pour toute autre raison, la femme peut désirer demeurer sur le marché du travail après la naissance d'un enfant.

Par ailleurs, la mère se fait dire, ou sent, à travers les pressions qui s'exercent sur elle, que la place d'une mère digne de ce nom est auprès de son enfant, que l'enfant souffrira toute sa vie de l'absence d'une mère dévouée à ses côtés. Partagée entre son intention de travailler et son intention de donner à l'enfant tout ce qui est nécessaire à son épanouissement, la mère qui occupe un emploi rémunéré se fait « du mauvais sang » plus souvent qu'à son tour.

Les services de garde sont notoirement inadéquats en qualité et insuffisants en quantité. La recherche de la personne fiable, qui consentira à prendre soin des enfants à un coût raisonnable sera une préoccupation continuelle. Bien souvent, la recherche et le salaire de la perle rare pour prendre soin du petit incomberont à la femme ; en cas de maladie de l'enfant, il paraîtra plus « normal » à la femme qu'à l'homme de s'absenter du travail.

Ces réalités, les femmes les expriment souvent, en termes désabusés ou agressifs, même quand elles ont par ailleurs une bonne relation avec leur mari, et beaucoup de satisfactions avec leurs enfants. Elles diront de leur mari : « Il ne voit pas l'ouvrage à faire... Il croit m'aider parce qu'il descend les ordures deux fois par semaine et qu'il essuie la vaisselle de temps en temps... Il lit son journal en arrivant, alors que les enfants ont faim et que le souper presse... » La litanie pourrait être longue. Le commun dénominateur paraît une intériorisation très profonde aussi bien par les femmes que par les hommes, des rôles appris dans l'enfance, et une difficulté très grande de modifier ces comportements, même quand les conditions d'exercice de ces rôles se transforment.

Devant la difficulté de concilier ces divers rôles, les femmes qui désirent demeurer sur le marché du travail ont le choix entre trois stratégies possibles.

Le temps partiel est une première solution. C'est une organisation du temps qui permet d'occuper un emploi rémunéré pendant une durée infé-

rieure à la semaine normale de travail, de manière à disposer de plus de temps pour l'accomplissement des tâches domestiques et l'éducation des enfants. Du point de vue de l'organisation du temps, c'est au premier abord une solution privilégiée. Cependant, on voit rapidement que les emplois à temps partiel sont en passe de devenir un marché de travail en soi, en marge du marché des emplois à temps plein. Ce seront, très généralement des emplois sans sécurité, sans débouchés, déqualifiés, avec une rémunération inférieure (Bernier et David, 1978). Et, dans la mesure où l'on pense « temps partiel » en fonction des femmes seulement, on fait, encore une fois, porter par les femmes le poids de toutes les tâches rattachées à leurs rôles de femme et de mère, définis de façon traditionnelle, laissant à l'homme la continuité de sa carrière, libre des tracasseries domestiques.

Devenir une « super-femme » constitue une deuxième solution. Cela consiste à remplir ses objectifs professionnels le mieux possible, tout en assumant l'entretien de la maison et le soin des enfants aussi bien que si on était toujours à la maison. C'est une solution qui demande une excellente santé, un sens de l'organisation poussé et beaucoup d'humour. C'est quotidiennement la course contre la montre, quand il faut préparer les boîtes à lunch pour le repas du midi pendant que l'aîné déjeune, que le petit rêve au lieu de s'habiller et que le mari vous rappelle qu'il a besoin de l'auto jusqu'à 20 heures, de sorte qu'il faudra ramener les enfants de la garderie en métro. Et la journée ne fait que commencer... Pas surprenant que parfois les super-femmes se plaignent d'être fatiguées, en camouflant sous les cosmétiques les effets d'une nuit écourtée... Cette solution comme la précédente, fait reposer sur les femmes la responsabilité des tâches traditionnellement féminines, mais sans réduire les responsabilités professionnelles. C'est une solution qui assure aux femmes une relative autonomie financière, mais ce n'est certainement pas une « libération ».

La troisième stratégie, encore peu pratiquée, c'est une redéfinition des rôles et un redécoupage des tâches. C'est une solution qui suppose que les deux conjoints se considèrent comme des partenaires égaux, dont les carrières sont des éléments importants dans leur vie. Cela suppose également que l'éducation des enfants soit perçue comme une responsabilité des deux parents, et non comme une spécialité maternelle. Cela suppose enfin que les corvées domestiques puissent être réparties sur une base plus rationnelle que le partage stéréotypé habituel. C'est une avenue qui exige beaucoup de dialogue, beaucoup d'imagination...

C'est probablement la solution la plus difficile et c'est certainement la plus radicale. C'est pourtant celle que, très souvent, les femmes que je rencontre paraissent souhaiter. Aucune en effet, ne désire se retrouver dans une situation de femme au foyer et confiner leur époux à un rôle de pourvoyeur. Ces femmes ne désirent pas l'ancienne sujétion économique ; elles ne veulent pas non plus exercer à leur tour une domination qui pourrait mener à l'éclatement de la cellule familiale. Elles cherchent tout simplement des voies

nouvelles pour permettre à leurs enfants de grandir d'une façon harmonieuse, sans être elles-mêmes écrasées sous la double et même la triple tâche.

Toutes ces stratégies ont cependant un défaut commun : elles se caractérisent par le fait que c'est la travailleuse, ou sa famille toute entière, qui doivent trouver des solutions. D'une certaine façon, ces femmes cherchent des solutions à caractère privé, pour solutionner des problèmes qui sont largement à caractère collectif. C'est, bien souvent, une guerre perdue d'avance.

En effet, même dans les cas où les conjoints sont théoriquement disposés à partager également les tâches domestiques, le soin et l'éducation des enfants, ils se heurtent à deux catégories d'obstacles : l'absence de services collectifs et l'organisation rigide du monde du travail.

Le monde du travail est, encore aujourd'hui, bâti en fonction du postulat selon lequel les hommes occupent les emplois rémunérés, sans avoir à se soucier du soin des enfants et de la maison, soin qui est assuré par la femme restant au foyer. La conséquence logique de ce postulat de base, c'est que le souci de l'enfant est absent de l'organisation traditionnelle du travail. L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail rend urgente la mise sur pied, sur une base universelle, de services collectifs tels les garderies, les halte-garderies qui assurent la garde des enfants durant les heures qui séparent la fin des classes de la fermeture des bureaux, les cantines scolaires, les colonies de vacances.

Ces services, dont l'implantation se fait attendre, ne répondent qu'à une partie des besoins. Ils contribuent en fait à assurer aux parents une meilleure disponibilité face au travail rémunéré. Ils règlent simplement une partie de ce qu'on pourrait appeler d'une manière cruelle, le rôle « perturbateur » des enfants. Ils ne répondent pas au désir que peuvent éprouver certains parents, aussi bien l'homme que la femme, d'être physiquement présents à leurs enfants pendant la petite enfance, sans compromettre leur vie professionnelle. Ils ne répondent pas, non plus, aux besoins ponctuels que représentent les maladies infantiles, les visites chez le médecin ou le dentiste, les défaillances occasionnelles du mode de garde ou des moyens de transport, les congés scolaires et le reste.

Actuellement, la personne qui s'absente de son travail pour ce genre de motifs (c'est habituellement la femme) sera perçue d'une façon négative. La vie familiale et le soin des enfants ne sont pas encore des motifs « légitimes » de s'absenter ou de quitter momentanément le travail, alors que les études, les expériences de travail à l'étranger, et les diverses formes de participation à la vie politique seront généralement valorisées. C'est un peu comme si le fait d'avoir des enfants et de les éduquer, activité fondamentale de toute société, était une « affaire de femme », impossible à harmoniser avec



une vie professionnelle, élaborée à partir d'un modèle masculin. Le souci d'une vie familiale équilibrée, loin d'être un élément perturbateur, pourrait cependant être davantage un facteur d'enrichissement, pour les hommes comme pour les femmes.

Quand les femmes souhaitent la possibilité d'organiser leur vie de manière à occuper un emploi rémunéré, tout en étant disponibles pour leur famille, elles remettent en question non seulement les horaires qui leur sont imposés et qui leur rendent la vie difficile, mais elles sensibilisent aussi les hommes aux contraintes que comporte l'ensemble des aménagements de temps de travail. Il est courant, de nos jours, que les femmes interrompent leur vie professionnelle pendant quelques années au moment de la naissance des enfants. Cette interruption peut être vue comme un inconvénient, quand elle comporte des pénalités économiques telles une désuétude des qualifications ou une perte d'années de service. Dans les meilleurs cas, cette interruption sera au contraire une halte qui permet de se consacrer, pendant quelques années, à une activité enrichissante et souhaitée. En ce sens, des hommes envient le privilège qu'ont certaines femmes de choisir, à certains moments, entre la vie professionnelle et un autre style de vie, et souhaitent pour eux des assouplissements au calendrier jusque-là inexorable de la vie professionnelle.

Pourquoi les travailleurs, hommes et femmes, doivent-ils en effet, au sortir de l'école, entrer dans le moule de la vie professionnelle, horaire fixe, vacances annuelles, pendant quarante ans, beau temps mauvais temps et en être expulsés, du jour au lendemain, le jour de leur soixante-cinquième anniversaire? N'y a-t-il pas moyen d'organiser le travail de telle sorte que le début et la fin de la vie professionnelle soient plus graduels, que les congés sabbatiques soient possibles, que les heures d'arrivée et de départ soient assouplies, que la vie de travail soit plus perméable à la vie tout court?

Un partage équitable des tâches au foyer suppose que l'homme et la femme puissent bénéficier de conditions de travail adéquates, notamment en ce qui a trait à l'horaire journalier et au calendrier de la vie professionnelle. Sans cette condition qui permettrait aux hommes d'une façon concrète, d'être davantage présents à leur famille, sans pour autant compromettre leur emploi ni leur avenir, les femmes seront encore obligées d'être des super-femmes. À court terme, c'est d'ailleurs ce qu'il faut prévoir.

À beaucoup d'égards, les super-femmes auront encore une vie difficile; leurs gestes, sans parler de leurs revendications, continueront de déranger. Les charges de travail, souvent très lourdes, qu'elles subissent n'en feront pas des femmes «libérées» au sens frivole du terme. Cependant, elles véhiculent des valeurs auxquelles les hommes, et la société toute entière, commencent à être sensibles. Se pourrait-il que la libération de la femme ait comme retombée, la libération des hommes?

## RÉFÉRENCES

- BERNIER, C. et DAVID, H., 1978, *Le travail à temps partiel*. Institut de recherche appliquée sur le travail.
- HENRIPIN, J. et LAPIERRE-ADAMCYK, E., 1974, *La fin de la revanche des berceaux : qu'en pensent les Québécoises?* Les Presses de l'Université de Montréal, p. 76.
- Bulletin *Droits et Libertés*, 1979, Commission des droits de la personne du Québec, vol. 2, n° 4, sept.
- La condition économique des femmes au Québec*, volume 1 : *L'exposé de la question*, 1978, Laboratoire sur la répartition et la sécurité du revenu, Conseil du Statut de la femme, Collection Études et Dossiers, La Documentation québécoise, Ministère des Communications, Éditeur officiel du Québec, Québec, p. 111.
- Pour les Québécoises, Égalité et indépendance*. 1978, Gouvernement du Québec, Conseil du Statut de la femme, p. 209.

## SUMMARY

The author describes the conditions of married women, with children under the age of six, on the job market. Working has many advantages (salary, financial security for old age, social status, social occasions and self-fulfilment) but creates tensions because of the types and conditions of work of these women. In this respect, the author notes that most women assume inferior jobs with inferior conditions and frequent sexual harassment by men. Even with jobs equivalent to those of men, women suffer from less advantageous professional consideration. To react to these conditions, women have a choice between part-time jobs, a role of super-woman, or a redefinition of the respective roles, and a redivision of the respective tasks. However, these solutions are more often sought on an individual basis. The author complains of the absence of collective services to help women and of the rigidity of the job market.