

# La mobilité sociale et la mobilité de sexe chez les femmes cadres des universités

Claudine Baudoux

Volume 11, Number 1, 1998

Éducation et émancipation

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/057972ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/057972ar>

[See table of contents](#)

## Article abstract

This article presents the findings of quantitative and qualitative research targeting women administrators in Québec universities. The study shows that some women administrators experience intergenerational mobility (male administrators overridingly experience social mobility) and that many women administrators experience gender-based mobility.

## Publisher(s)

Revue Recherches féministes

## ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

## Cite this article

Baudoux, C. (1998). La mobilité sociale et la mobilité de sexe chez les femmes cadres des universités. *Recherches féministes*, 11(1), 155–185.  
<https://doi.org/10.7202/057972ar>

# La mobilité sociale et la mobilité de sexe chez les femmes cadres des universités

Claudine Baudoux

## La problématique<sup>1</sup>

D'après des recherches principalement menées aux États-Unis (Szafran 1984 dans Cloutier 1989), lorsqu'il y a accroissement du nombre de femmes gestionnaires dans les universités, les effets de la discrimination systémique à l'égard des autres femmes travaillant à l'université diminuent, sans compter les principes élémentaires de justice qui veulent que les femmes aient accès aux postes de responsabilités avec autant de facilité que les hommes. En 1982-1983, selon les statistiques publiées par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science (1987), les femmes cadres «académiques» constituaient 11,0 p. 100 des effectifs cadres, alors que la proportion de professeures était de 16,7 p. 100. Quant aux cadres administratives, leur proportion était de 12,2 p. 100 pour un bassin de professionnelles de 33,9 p. 100.

En 1993, la proportion des femmes cadres académiques considérées globalement progresse mais différemment selon les universités. Selon les données fournies par la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), elles sont proportionnellement plus nombreuses dans la ville de Montréal et dans deux constituantes de l'UQ établies en région : elles constituent 40 p. 100 des effectifs à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), 32 p. 100 à l'Université du Québec à Hull (UQAH), 23 p. 100 à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) et 21 p. 100 à l'Université Concordia. Viennent ensuite l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) avec 18 p. 100, suivie de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) et de l'Université McGill, avec 15 p. 100. Les Hautes études commerciales (HEC) comptent 14 p. 100 de femmes cadres, alors que l'Université Laval et l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) en comprennent 10 p. 100. L'Université de Sherbrooke n'a que 6 p. 100 de femmes cadres. Quant à l'École polytechnique et à l'École nationale d'administration publique (ENAP), à l'École de technologie supérieure (ETS), ces établissements ne comptent aucune femme cadre. Il n'existe malheureusement pas, à notre connaissance, de banques de données démographiques sur les cadres académiques et administratives prises séparément, ni sur les professionnelles.

Ainsi, il convient, dans une perspective féministe, d'examiner les facteurs d'exclusion des femmes. On peut critiquer la notion de carrière dans les universités. Plusieurs peuvent considérer qu'un poste de cadre n'est pas une

---

1. Nous remercions les évaluatrices du manuscrit pour leurs judicieux commentaires, ainsi que A. Noircet pour son aide dans les calculs statistiques.

promotion, mais plutôt un emploi différent ne suscitant pas nécessairement leur intérêt et exigeant des habiletés autres. La finalité de la carrière ne se définit pas nécessairement sous forme de progression hiérarchique, mais plutôt d'amélioration de l'acte professionnel. Une carrière peut donc être vue de façon objective, comme une succession de statuts et de fonctions, et subjectivement, selon l'interprétation que chacun et chacune fait de ses actions ou de ce qui lui arrive. L'idée de carrière relèverait même de l'expérience et de l'imaginaire masculins. En effet, deux conditions doivent se manifester pour que l'on puisse parler de carrière : une ascension du type hiérarchique, basée sur le mérite. Avec une telle définition, seuls les cadres auraient des carrières. Nous sommes certes sensible à cette critique. Toutefois, si les postes de cadres n'attirent pas, de façon tout à fait légitime, certains membres des corps enseignant et professionnel, pourquoi ne devraient-ils pas intéresser une proportion équivalente de femmes et d'hommes? Rappelons que, pour ceux et celles qui manifestent cet intérêt, le poste s'accompagne d'un meilleur statut, d'un salaire beaucoup plus élevé, sans compter une meilleure capacité d'influencer les décisions.

Notre recherche<sup>2</sup> étudie les rapports sociaux de sexe existant dans les universités. D'autres articles ainsi qu'un volume seront produits ayant trait aux responsabilités familiales, aux processus de sélection, à certains aspects de la culture organisationnelle, aux possibilités structurelles de carrière, aux stratégies de carrière, au comportement administratif, ainsi qu'aux enjeux de genre et aux préjugés. Le présent article porte sur les résultats quantitatifs et qualitatifs, relevant de la socialisation vécue dans la famille d'origine. Nous nous attardons ici sur certains aspects de la socialisation primaire<sup>3</sup> des cadres universitaires dont les empreintes produisent des effets qui ne se manifesteront parfois seulement qu'à une étape ultérieure de socialisation, celle de la profession. Il s'agira plus précisément de tenter de mettre en lumière des éléments qui, dans le noyau familial d'origine, ont aidé les répondantes à surmonter les obstacles et à mener une carrière de cadre universitaire ou, au contraire, ont constitué, par ce qui est vécu comme un plafonnement professionnel, un obstacle à la concrétisation de leurs ambitions. Ces dernières peuvent être conscientes, sous forme d'un plan de carrière, ou imprécises, comme la mise à profit d'occasions favorables pour exercer davantage de responsabilités.

Nous examinerons les influences paternelle et maternelle sur une éventuelle mobilité sociale; l'incidence d'une vie intellectuelle dans la famille sur la carrière; les éventuels rapports sociaux de sexe présents dans la famille qui ont incité les femmes cadres à poursuivre une carrière; une éventuelle mobilité

---

2. Notre recherche a bénéficié du soutien d'une subvention ordinaire du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) que nous remercions.

3. Selon Berger et Luckman (1986) qui ont théorisé la distinction entre socialisation primaire et socialisation secondaire, la première se définit comme l'immersion des individus dans le monde vécu, qui est à la fois un univers symbolique et culturel et un savoir sur ce monde. L'enfant conçoit le monde non pas comme un univers possible parmi d'autres mais comme le seul monde existant. Il ou elle le fait à partir d'un savoir de base qui est à la fois pré-réflexif et prédonné et qui fonctionne comme une évidence. Ces savoirs de base dépendent des relations qui s'établissent entre la famille et l'univers institutionnel de l'école. La socialisation secondaire, qui est celle de la profession, qui n'est jamais totale ni terminée, n'est pas une pure reproduction des mécanismes de la socialisation primaire. La socialisation secondaire peut être en rupture avec la socialisation primaire.

de sexe ainsi que l'influence exercée par la position dans la fratrie. Rappelons que l'expression «mobilité sociale» fait référence aux déplacements, ici ascendants, des individus sur l'échelle des catégories socioprofessionnelles. Quant à la mobilité de sexe, elle renvoie à une position valorisée dans la hiérarchie des sexes et tient compte du sens et de la représentation que les actrices et les acteurs donnent aux places de sexe qu'ils occupent dans le rapport social (Daune-Richard et Devreux 1992).

## Les définitions

Dans notre recherche, les cadres ont été divisés selon deux secteurs : les «académiques», c'est-à-dire les professeures et les professeurs qui exercent des tâches d'administration, et les «administratifs» et les «administratives» qui sont des professionnels et des professionnelles de la gestion qui ne viennent pas des rangs professoraux<sup>4</sup>. Afin de distinguer les cadres académiques des autres cadres, nous nous sommes basée sur leur expérience de professeure ou de professeur. Parmi les cadres académiques, nous avons distingué deux niveaux. Le niveau 1 comprend les professeurs et les professeures qui occupent l'une des fonctions suivantes : président ou présidente, recteur ou rectrice, directeur ou directrice d'un établissement d'enseignement universitaire, vice-recteur ou vice-rectrice, doyen ou doyenne, directeur ou directrice d'école, secrétaire général ou secrétaire générale. Ce niveau est constitué également des postes conseil auprès du recteur ou de la rectrice et des vice-recteurs ou des vice-rectrices : direction de secteurs, de commissions, adjointe ou adjoint à la haute administration, etc.<sup>5</sup> Le niveau 2 est formé des fonctions suivantes : doyen adjoint ou doyenne adjointe, vice-doyen ou vice-doyenne, directeur ou directrice de département ou titulaire de fonctions équivalentes<sup>6</sup>. Parmi les cadres administratifs et les cadres administratives, le niveau 1 comprend les directions de service, le poste de secrétaire général ou de secrétaire générale, s'il n'est pas occupé par un ou une membre du corps professoral, et le niveau 2, les postes fonctionnels ainsi que les postes d'adjoint ou d'adjointe.

## La méthodologie

À la suite d'une demande faite auprès de toutes les universités québécoises de nous communiquer la liste de leurs cadres masculins et féminines, notre population se compose de 1 445 cadres : 1 122 hommes et 323

- 
4. Comme notre intention est de relier certains résultats rattachés à la vie professionnelle des femmes cadres à la culture universitaire et administrative, le fait d'avoir enseigné à l'université s'avérait le critère le plus judicieux de discrimination entre les deux groupes de cadres. Malgré l'anglicisme «académique», nous avons décidé de choisir ce terme pour désigner l'un de ces groupes.
  5. Ce choix d'inclure les postes autres que les suivants : recteur ou rectrice, vice-recteur ou vice-rectrice et secrétaire général ou secrétaire générale provient non seulement du rôle important que ces personnes jouent dans les universités, mais il repose également sur l'idée d'obtenir davantage de réponses pour l'établissement de nos analyses.
  6. lorsque ces personnes sont considérées comme cadres (non syndiquées). Comme une de nos hypothèses est que les hommes répugnent à faire dépendre leur carrière de décisions provenant de femmes, seules des personnes cadres en mesure de renverser les décisions départementales en matière de sélection, de promotion ou d'obtention d'une année sabbatique ont été retenues.

femmes (22 p. 100 des effectifs)<sup>7</sup>. De cette population, 1 006 personnes ont répondu au questionnaire<sup>8</sup> qui leur a été envoyé et l'ont retourné, soit 776 hommes et 230 femmes. Le tableau 1 détaille ces répondants et ces répondantes selon le sexe, le secteur et le niveau. Vu le taux de réponses très élevé (69,9 p. 100) ainsi que le coût d'une relance, cette dernière n'a pas eu lieu. Le questionnaire comportait 171 questions, dont la plupart étaient fermées.

Par la suite, nous avons pris contact, à partir de la liste des femmes cadres qui avaient manifesté de l'intérêt à participer à une entrevue ainsi que de demandes que nous avons adressées plus particulièrement, avec 30 femmes cadres venant de diverses universités. Deux femmes cadres n'ont pas donné suite à notre demande. Les entretiens ont été enregistrés. Certains propos sont restés confidentiels à la demande des femmes interviewées. Ainsi, l'entrevue d'environ une heure, menée d'après certains thèmes, a été réalisée dans le bureau des femmes cadres en presque totalité par la chercheuse (deux l'ont été par des étudiantes du programme d'études supérieures en administration et politique scolaires). Toutefois, à la demande de la personne interviewée, deux des entretiens se sont réalisés dans notre bureau. En ce qui a trait à l'objet du présent article, nous avons demandé aux femmes cadres de nous entretenir assez librement du type d'éducation reçue dans la famille, de leurs rapports avec leur père et leur mère ainsi que de leur place dans la fratrie. Cette façon de faire présente l'avantage de mettre en relief ce qui a frappé ces femmes cadres et ce qu'elles ont retenu de leur socialisation primaire. L'analyse qualitative d'entretiens permet, par l'entremise d'un classement et à d'une catégorisation en fonction des données recueillies, de dégager les significations que les actrices assignent à leur socialisation. Ainsi pourront être saisies les correspondances qui s'établissent entre ces pratiques, leur signification pour les actrices et les significations sociales qui y sont rattachées.

## La revue de littérature

Quelle est l'influence de la famille d'origine sur l'accès des femmes à des postes de gestion dans les universités? Les résultats obtenus par Goulet (1982) sur la difficulté d'accès des enseignantes du primaire à des postes de direction semblent nier une quelconque importance de la classe sociale de la famille d'origine en ce qui a trait à leur intention de poser ou non leur candidature à un poste de direction. Goulet signale toutefois que des études sur un échantillon plus vaste permettraient de mieux circonscrire l'influence de la situation familiale de ces enseignantes sur leur cheminement de carrière et que des études portant sur les enseignantes du secondaire ou sur les directrices de ces deux ordres d'enseignement permettraient de clarifier ce qui est imputable à la socialisation liée à la classe sociale d'origine. Une recherche a été effectuée pour vérifier ce qu'il en est au primaire, au secondaire et au collégial (Baudoux 1994).

- 
7. Il faut dire que cette population comprend des secrétaires administratives et qu'il n'y a pas de personnel professionnel à l'Université McGill (Shaughnessy et Richard 1991), ce qui augmente la proportion des femmes cadres.
  8. Nous avons d'abord soumis le questionnaire à titre de prétest à douze cadres universitaires : deux hommes et deux femmes de chacune des sous-catégories. Par la suite, il a subi de légers remaniements.

Tableau 1

Distribution des répondants et des répondantes\*

STATUT	CADRE ACADÉMIQUE			CADRE ADMINISTRATIF OU CADRE ADMINISTRATIVE			TOTAL		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Niveau 1	204	35	239	100	40	140	301	78	379
Niveau 2	336	66	402	159	66	225	475	152	627
TOTAL	540	101	641	259	106	365	776	230	1006

\* Un test de chi-deux nous a permis de vérifier que les répondantes et les répondants sont représentatifs de la population étudiée au seuil de confiance ( $p \leq 0,01$ ).

Les recherches sur les effets de la socialisation des individus, passée la période de cohabitation dans la famille d'origine, sont quasi inexistantes. C'est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de postes de gestion à l'université, occupés au plus tôt à la fin de la trentaine ou au début de la quarantaine. Sainsaulieu (1988) met toutefois en évidence que le statut socioprofessionnel élevé de la famille apporte à l'enfant un capital de confiance en soi qui lui sera utile tout au long de sa vie. Toutefois, ces résultats des recherches quant à l'engagement parental selon la classe sociale ne sont pas concordants. Dans les milieux populaires, les mères assument davantage le suivi scolaire, alors que dans la classe moyenne le père et la mère y participeraient de façon plus égalitaire (Lareau et Benson 1984; Snow *et al.* 1991; Bernstein 1974 dans David 1993). Toutefois, selon Montandon (1991), plus le statut social est élevé, plus la mère s'occupe des devoirs de l'enfant. Enfin, Bouchard et St-Amant (1996) montrent que les mères s'occupent davantage de ce suivi que les pères, quelle que soit la scolarité des parents. Ils notent également que les familles bien scolarisées se montrent souvent moins sensibles aux stéréotypes de sexe (Bouchard et St-Amant 1996).

Hennig et Jardim (1978) ont mis en lumière que les femmes qui occupent des positions importantes dans la hiérarchie des organisations ont eu un père qui les a socialisées indépendamment des normes reliées aux rôles sexuels. Block *et al.* (1974) suggèrent même que le père puisse être plus important que la mère pour stimuler la motivation à la réussite sociale. C'est pourquoi il convient d'examiner si la socialisation paternelle a exercé une influence sur la carrière des femmes cadres universitaires.

En revanche, Chaudron (1984) affirme qu'il importe, pour les filles, de comparer leur itinéraire professionnel à celui de leur mère et de comparer celui des garçons à celui de leur père. Lasvergnas (1988) note avec justesse que les mesures de mobilité sociale sont souvent construites à partir d'indicateurs d'origine socio-économique dans une référence unique au registre paternel et masculin, et qu'il faudrait observer les lignées féminines. Cette importance de la filiation mère-enfant ou mère-fille est de plus en plus souvent soulignée, remettant en question les pratiques sociologiques qui se sont longtemps montrées incapables de penser une forme de logique sociale passant par le côté maternel. En ce qui concerne l'influence de la mère sur l'ambition enfantine, le niveau de scolarité maternel joue un rôle important selon Smith (1981) et Acock et Bengtson (1978). Pohl, Soleilavoup et Ben Rezigue (1983) montrent qu'en France le diplôme des mères, indépendamment de celui du père, a une influence dans la scolarité des enfants : plus élevé est le diplôme de la mère, plus élevé est également le diplôme du fils ou de la fille. Duru-Bellat (1990) signale de plus que le statut professionnel de la mère et son niveau d'instruction exercent une forte influence, plus forte que celle du père, sur la façon dont les filles perçoivent les rôles masculins et féminins. Pour notre part, nous ne pensons pas que la mobilité sociale puisse être abordée sous l'angle d'un seul des parents. Les recherches citées ci-dessus justifient à nos yeux l'examen de l'emploi que la mère et également le père occupaient pendant l'adolescence du répondant ou de la répondante.

D'ailleurs, la recherche de Lasvergnas (1988) conforterait la deuxième hypothèse puisque les professeures d'université de son échantillon (femmes de sciences) viennent à 50 p. 100 de milieux socio-économiques moyens ou

supérieurs, alors que ce n'est le cas que pour 22,5 p. 100 des professeurs. Toutefois, on ignore si l'origine sociale de l'ensemble des professeurs est la même. Ce que l'on sait toutefois, c'est qu'aux États-Unis les professeurs sont plus souvent que les professeurs issues d'un milieu socio-économique aisé, d'une famille dont les deux parents sont fortement scolarisés et où, très souvent les mères exercent une activité rémunérée (Lasvergnas 1997).

L'activité rémunérée du père et de la mère doit être prise en considération parallèlement à une position de sexe dans la famille pour ce qui est de leur influence sur l'éducation et les caractéristiques sexuées de choix professionnels. Parke (1979) montre que le sexe de l'enfant, celui du parent et le rang de naissance sont en interaction complexe. Ainsi, Lasvergnas (1988) note qu'une légère majorité d'étudiantes de troisième cycle sont des aînées et que les femmes de son échantillon sont un peu plus souvent que les hommes soit enfants uniques, soit aînées de famille. Mais de façon générale, c'est l'absence de garçons dans la fratrie ou leur petit nombre qui semble accentuer les chances des filles de poursuivre des études de troisième cycle. Andrew *et al.* (1988) indiquent dans la même veine que la moitié des femmes cadres de leur échantillon sont aînées de famille. Quant au domaine de l'éducation, les directrices du primaire et du secondaire ainsi que les cadres féminines des établissements d'enseignement collégial sont, par rapport à leurs homologues masculins, davantage aînées de famille et, au secondaire, elles sont également plus souvent cadettes que leurs collègues masculins (Baudoux 1994).

Certes, on ne peut se permettre de considérer comme homogames, ou semblables sociologiquement, les filles et les garçons venant d'un même milieu social : ce sont des personnes construites socialement par une dichotomie de genre qui se répercute à tous les niveaux. C'est pourquoi il conviendra de prendre ce phénomène en considération au cours de la phase d'interprétation des résultats. Auparavant, se pose la question de situer le groupe d'âge auquel appartiennent les répondants et les répondantes ainsi que leur niveau de scolarité. En effet, il est important de vérifier à ce stade d'éventuelles différences selon le sexe, puisqu'elles constitueront à l'occasion une base pour l'interprétation de ces résultats. Selon les réponses obtenues, l'âge médian est de 47 ans pour les premiers et de 44 ans pour les secondes, la moyenne étant de 46,8 pour les hommes et de 44,8 pour les femmes cadres. Cela correspond à l'âge moyen fourni par les statistiques (CREPUQ 1995), c'est-à-dire 47,8 ans pour les hommes et 44,5 ans pour les femmes cadres. Nos résultats laissent voir que : 1) la majorité des hommes et des femmes cadres se trouvent dans la tranche d'âge des 40-49 ans, et ce, aux deux niveaux et aux deux secteurs; 2) les femmes cadres administratives sont plus jeunes que les femmes cadres académiques.

En ce qui a trait au niveau de scolarité, les résultats obtenus sont les suivants. Chez les cadres académiques, le fait d'être titulaire d'un doctorat est plus fréquent que chez les cadres administratifs et les cadres administratives, ce qui est normal puisque c'est devenu une condition de leur engagement comme professeur ou professeure à l'université. Les femmes sont un peu moins scolarisées que les hommes, et moins scolarisées que la moyenne des professeurs. Il faut toutefois noter, pour ce qui est de ce dernier point, que l'accès à des postes de gestion académique ne se fait qu'après avoir accumulé de l'expérience comme professeure et que cette caractéristique correspond à



une moindre diplomation du côté du doctorat chez les professeuses et les professeurs engagés au cours des décennies précédentes. En effet, en 1972, 54,9 p. 100 des professeurs contre 34,3 p. 100 des professeuses ont un doctorat. En 1978, 60 p. 00 des professeurs par rapport à 40,2 p. 100 des professeuses sont dans ce cas. En 1992-1993, ces proportions s'élèvent respectivement à 77,7 en comparaison de 69,2 (CREPUQ 1995). Quant aux cadres administratifs et aux cadres administratives, les résultats permettent de constater que les hommes et les femmes ont le même niveau de formation. Si les cadres administratives possèdent un même niveau de formation que les cadres administratifs, elles n'occupent pas nécessairement les mêmes postes. Il semble qu'on les engage davantage dans des postes fonctionnels que dans des postes d'encadrement, ce qui leur confère, soit dit en passant, des salaires moins élevés (UQAM 1993).

## **Une mobilité sociale?**

Est-ce que les répondants et les répondantes se trouvent dans une position de mobilité sociale par rapport à leurs parents? Dans quel milieu social s'est déroulée l'adolescence des femmes cadres universitaires? Nous avons choisi l'adolescence parce qu'il s'agit d'une étape de la vie où se forment ou s'affirment les désirs et les ambitions, même encore imprécis, relatifs à la vie professionnelle. Sont considérés, dans notre recherche, d'un statut professionnel élevé les parents qui avaient un emploi exigeant une formation universitaire, un emploi de propriétaire ou de direction d'entreprise durant l'adolescence des personnes qui ont répondu au questionnaire. Sont considérés comme occupant un statut professionnel modeste les parents dont l'emploi nécessitait pour la même période une formation secondaire ou moins, ou qui exerçaient un emploi d'ouvrier ou d'ouvrière, les autres occupent une position intermédiaire, de niveau technique.

### **La mobilité sociale par rapport au père**

À la suite d'une recherche menée à propos des femmes gestionnaires, Andrew *et al.* (1988) mentionnent que les pères des femmes gestionnaires de leur échantillon appartiennent en majorité à des classes sociales très favorisées, appréhendées par la lignée paternelle. Cette situation est-elle la même chez les cadres universitaires?

Les résultats qui figurent dans le tableau 2 montrent que : 1) une majorité de cadres ne connaît pas de mobilité sociale, si l'on prend en considération l'emploi du père; 2) le phénomène de reproduction sociale semble plus fréquent chez les femmes que chez les hommes cadres, en particulier chez les cadres académiques (77 p. 100 contre 61 p. 100 en ce qui a trait à l'emploi élevé du père); 3) ce sont les cadres administratives de niveau 2 qui se distinguent de leurs collègues masculins en ce qui concerne l'emploi élevé ou modeste de leur père (respectivement 69 p. 100 par rapport à 59 p. 100 et 3 p. 100 contre 17 p. 100). Ces femmes ont-elles davantage besoin d'avoir acquis des habitus reliés à la classe sociale favorisée pour être sélectionnées comme cadres?

Comme l'âge ne différencie pas selon le sexe les cadres des niveaux 1 et 2, cette différence d'origine sociale entre certains cadres masculins et féminines n'est pas due au fait qu'à l'époque les milieux bourgeois ou intellectuels, disposant de plus de moyens financiers, se seraient montrés moins

Tableau 2

Variables reliées à la socialisation primaire selon l'axe paternel.  
Distribution des cadres à l'université selon le sexe, le secteur et le niveau (%)

STATUT	CADRE ACADÉMIQUE						CADRE ADMINISTRATIF-VIE OU CADRE ADMINISTRATIVE					
	Niveau 1		Niveau 2		Sexe		Niveau 1		Niveau 2		Sexe	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre de réponses	204	35	336	66	540	101	100	40	159	66	641	259
Emploi du père élevé	56	73	64	78	61	77**	51	43	59	69*	56	59
Emploi du père moyen	32	18	26	18	28	18**	30	33	24	27	26	29
Emploi du père modeste	12	9	10	3	11	5**	20	25	17	3*	18	12
Père élu	34	37	45	22**	41	26	32	13	47	44	41	36
Père organisateur	38	19	28	35	26	30	42	27	35	61**	38	52

\*  $p \leq 0,01$ .

\*\*  $p \leq 0,005$ .

discriminatoires au sujet des études des filles, ce qui n'est pas toujours le cas, comme les résultats et les entretiens ci-dessous nous le révèlent, mais plutôt à des habiletés sociales valorisées à l'université acquises au cours de la socialisation primaire.

Bourdieu (1980) montre que les parents tendus vers l'ascension sociale et la sortie de la condition ouvrière n'élèvent pas un ou une enfant de la même façon que s'ils sont persuadés que l'on ne peut sortir de sa classe. Dans le premier cas, il y a socialisation anticipatrice de petit-bourgeois, investissement dans les études, alors que dans le second cas on constate un habitus ouvrier traditionnel. Cette proposition reste malgré tout quelque peu déterministe. Si certaines caractéristiques familiales dotent la fille ou le garçon de comportements, d'attitudes, de valeurs et d'habitus culturels, utiles ou non sur le marché du travail, elles ne sont pas unidimensionnelles : il reste une certaine marge de manœuvre dont on peut tirer profit dans diverses stratégies utilisées en vue de l'actualisation de ses possibilités.

En témoignent Carole et Esther<sup>9</sup> dont les difficultés matérielles vécues au cours de leur jeunesse les ont peut-être encouragées à y échapper. La première est sensible très jeune aux différences de classe sociale:

Même si au niveau affectif, j'étais très gâtée, au niveau matériel, j'ai beaucoup souffert dans ma jeunesse de ne pas avoir ce que d'autres avaient, ce que mes amies avaient que je voyais autour de moi. Elles me parlaient d'objets dont j'ignorais l'existence, et je devais faire semblant de savoir. La différence de classe sociale, je l'ai perçue toute petite, à l'école primaire. J'étais en Europe. J'ai souffert surtout que les sœurs du couvent où j'ai étudié jusqu'à l'âge de 9 ans venaient m'apporter en classe des vêtements utilisés, je sens encore les regards des autres de ma classe, et c'est là que j'ai appris ce qu'est l'humiliation. J'en ai retenu qu'il faut respecter la dignité des gens. (Carole, acad., niv. 2)

Esther devra reporter ses études universitaires, vu les possibilités financières limitées de son milieu. Elle occupera un premier emploi d'enseignante afin de pouvoir profiter d'un système de bourses; ce faisant, elle utilisera, consciemment ou non, des stratégies à moyen terme pour arriver à ses fins : Il faut signaler toutefois qu'à l'occasion une fille de milieu relativement aisé doit exercer une activité rémunérée pour payer ses études à cause de la taille de la famille :

### ***Le père comme modèle***

Le père a-t-il pu constituer pour les femmes cadres un modèle qui les a influencées? Le fait que le père soit élu à la tête d'associations, importantes ou non, qu'il joue un rôle dans leur organisation, peut-il produire un effet différent selon le sexe et servir de modèle d'engagement personnel à sa fille qui deviendra cadre à l'université?

L'examen du tableau 2 permet de conclure que cette variable différencie les femmes cadres académiques de niveau 2 de leurs collègues masculins

---

9. Dans un souci de confidentialité, tous les prénoms sont fictifs.

(22 p. 100 contre 45 p. 100). Est-ce que les cadres à l'université ont eu au cours de leur adolescence un père qui a joué un rôle d'organisateur dans les associations? Ici encore, c'est chez les cadres administratives de niveau 2 qu'existe une différence statistiquement significative selon le sexe : 61 p. 100 par rapport à 35 p. 100. S'agit-il dans ce cas d'exiger chez les femmes des qualités supplémentaires issues de la socialisation paternelle à l'occasion de l'accès à des postes supérieurs?

Une femme cadre académique de niveau 1 mentionne un père très engagé dans le monde de l'éducation et en politique. Cet exemple d'un homme qui a une conscience sociale, des projets, des objectifs à atteindre, des stratégies à choisir, a marqué profondément sa fille et l'a aidée à acquérir et à développer des habiletés qui se révéleront importantes.

### ***L'intérêt des pères pour leur filles***

De bons rapports entre parents et enfants marqués par des gestes de tendresse, d'affection, d'intérêt ou de compréhension influent positivement sur la réussite scolaire (Rumberger *et al.* 1990; Manscill et Rollins 1990). La plupart des extraits ci-dessous semblent indiquer que les filles ont davantage retenu dans leurs souvenirs une image de père qui aime, encourage et stimule ses filles que celle d'un père parfois absent. Aussi, malgré les exemples d'Irène ou de Josée, les souvenirs qui émanent des entretiens obtenus auprès de femmes cadres à l'université présentent en quasi-totalité l'image d'un père affectueux.

Plusieurs femmes cadres signalent que leur père leur a donné le goût des débats et a développé chez elles le talent d'argumentation :

Le goût de l'argumentation, je l'ai développé dans ma famille avec mon père qui argumentait beaucoup avec moi, et qui critiquait mes idées depuis que j'étais toute petite et qui m'habituaient à les défendre, donc, je pense que j'ai gardé ce goût pour le débat, qui me sert. J'avais des dossiers hier au [organisme universitaire], ils sont tous passés. Cela me plaît, ce genre de choses. (Esther, acad., niv. 1)

Ce phénomène est d'autant facilité lorsque la fille ne partage pas la même orientation que son père :

J'ai été moi, militante politique, mais pas dans un parti très orthodoxe, j'étais plutôt de gauche et j'ai eu beaucoup, beaucoup de débats avec lui. Alors j'ai eu à échanger énormément [...] au niveau des idées et des contenus des orientations parce que j'en débattais avec lui. Et comme c'était un homme engagé politiquement [...] ça m'interpellait et donc, j'étais assez proche de lui à certains moments. (Nadine, acad., niv. 1)

C'est également le cas de Carole à propos d'âpres discussions entre le père et la fille, mais comme il existe de l'affection entre les deux, ces discussions développent chez la fille l'habileté à argumenter :

Mais avec mon père, c'était plus ou moins compliqué, nous n'avions pas les mêmes opinions sur différentes choses, il avait des idées plus conservatrices que les miennes sur la plupart des sujets, et quelquefois, c'était un peu orageux, mais cela s'est toujours bien terminé finalement.

Peut-être même, cela m'a-t-il aidée à me construire dans l'opposition...  
(Carole, acad., niv. 2)

Katia montre combien sa réussite dans les études a comblé son père qui la gâte et qui l'exempte des tâches ménagères. Le plaisir de la discussion politique les réunit :

À partir de la huitième année d'école, parce que c'était sept ans de primaire à l'époque, j'ai commencé à performer, à performer beaucoup, en d'autres mots à avoir tous les prix, à être première de classe tout le temps. À partir de ce moment-là, mon père a développé beaucoup d'affinités avec moi [...], il me l'a fait sentir beaucoup. Il valorisait beaucoup les études, il valorisait beaucoup le travail intellectuel, et j'ai probablement été, avec mon frère aîné, celle qui lui a fait le plus plaisir, mais en même temps, avec laquelle il avait le plus de plaisir à être aussi, et à discuter. Parce qu'en plus d'être performante, j'avais beaucoup de facilité à discuter et je m'intéressais beaucoup à la politique et à tout ce qui se passait autour de nous. En termes d'actualité quotidienne, c'était le Québec du début du nationalisme, quasiment du patriotisme et mon père [...] était très patriote, très patriote, et il faisait partie de la société Saint-Jean-Baptiste. Alors c'était bien important pour lui, et on avait beaucoup d'affinités. Il a payé toutes mes études, il n'a jamais dit un mot. (Katia, adm., niv. 2)

Des femmes cadres administratives n'ont pas eu de pères qui ont exercé sur elles une influence marquante. Le premier manque à sa fille par son absence, d'autant plus que les relations avec la mère ne sont pas au beau fixe. Une autre évoque une opposition fondamentale entre le père et la fille qui aura des répercussions directes sur sa carrière. Irène, contrairement à sa sœur aînée, n'a guère d'affinités avec son père professeur d'université. Elle ne fera pas d'études de troisième cycle, et ne postulera un emploi à l'université qu'à la mort de ce dernier :

Mon père était pharmacien aussi, et quand on est partis de [autre pays], il était directeur d'un institut de pharmacie pour le contrôle de médicaments. Et quand on s'en est venu ici, il était prof à l'université. Je n'étais pas le chouchou de mon père, certainement pas parce qu'il était plus proche de ma grande sœur, qui était elle aussi dans les sciences et qui a fait biochimie. Je n'avais pas vraiment d'affinités avec mon père. [...] Je n'ai jamais pensé à avoir une carrière universitaire, sans doute parce que mon père était professeur d'université et sans doute à cause du rapport que j'avais avec mon père. Je ne voudrais pas faire de la psychanalyse de bout de chandelles, mais j'ai soupé de l'université pendant dix, quinze ans; je connaissais l'université sous toutes ses facettes. [...] Pour moi, être professeure d'université, c'était comme inaccessible; alors est-ce que c'est parce que mon père était un modèle inaccessible pour moi, et que j'associais professeur à mon père? (Irène, adm., niv. 2)

## La mobilité sociale par rapport à la mère

### *La mère comme modèle*

D'après les résultats des recherches, l'exercice de l'activité salariée de la mère entraîne des effets bénéfiques chez ses enfants. Toutes les données disponibles démontrent que l'activité salariée des mères n'est pas reliée à de moins bons résultats scolaires : le diplôme ou le niveau professionnel des enfants dont la mère exerce une activité rémunérée sont soit égaux ou supérieurs à ceux et celles dont la mère se consacre aux activités du foyer (Singly 1987). La transformation relative des rôles sexuels au sein du groupe conjugal peut s'accompagner d'une certaine « libération » des possibilités intellectuelles des filles. Ce sont surtout celles-ci qui bénéficient de l'activité salariée de la mère. Les différences entre les investissements parentaux selon le sexe de l'enfant s'estompent alors. De plus, dans les familles où la mère exerce une activité salariée, les filles doutent moins d'elles-mêmes et de leurs compétences (Singly 1987). Les modèles des rôles sexuels donnés à l'enfant par le père et la mère sont moins conformes aux stéréotypes (Robinson 1978; Duru-Bellat 1990). Lasvergnas (1988) note à partir de ses travaux que 35 p. 100 des femmes scientifiques avaient à 16 ans une mère qui exerçait un emploi, alors que ce n'était le cas que pour 15 p. 100 des hommes. Par ailleurs, les résultats obtenus par Andrew *et al.* (1988) révèlent que les mères des femmes gestionnaires de leur échantillon ont été plus souvent des mères travailleuses à l'extérieur du foyer.

Avant d'examiner nos résultats à propos de l'activité salariée des mères, il convient de les situer dans leur époque. Avant les années 50, l'opposition traditionnelle à l'activité rémunérée des femmes prend sa source dans l'Église qui stipule que la place des femmes est au foyer. On refuse les changements issus de la transformation de la structure industrielle québécoise au nom de l'authenticité canadienne-française. La famille est considérée comme la cellule de base de la société et comme rempart de protection qui favorise la survivance miraculeuse de la nation. À ce titre, les femmes sont conscrites idéologiquement contre l'envahisseur matérialiste et anglo-saxon, même si l'activité rémunérée des femmes est déjà une réalité pour bon nombre de Québécoises, et ce, depuis le début du siècle (Baudoux 1997a).

Dans les années 50 au Québec, le modèle traditionnel de la femme au foyer commence à subir la concurrence d'un autre modèle, celui que Gagnon (1983) a appelé « symbiotique ». Il ouvre virtuellement aux femmes les portes d'à peu près tous les secteurs d'activité, tout en mettant l'accent sur la vocation maternelle et familiale de la femme. Ces nouvelles attentes auxquelles les femmes ont à se conformer augmentent dans la mesure où on les accepte comme travailleuses, mais où on les évaluera d'abord en tant que femmes. On conditionne le droit des femmes au travail rémunéré, à l'état civil, au revenu du mari, puis à l'âge des enfants. On accepte ce travail féminin dans la mesure où la mère et l'épouse continuent de jouer leur rôle au foyer, à condition qu'elles demeurent féminines, douces, élégantes, et fassent montre des autres qualités dites féminines. Mais le travail rémunéré des femmes n'a pas encore la même légitimité que celui de l'homme : il doit souvent être justifié par la nécessité matérielle. Vu l'âge des mères des répondantes et des répondants à notre

questionnaire, il ne sera pas étonnant de les retrouver principalement dans le modèle traditionnel, et un peu moins dans le modèle symbiotique, que ce soit sous forme de travail ininterrompu ou de travail intermittent.

On peut conclure des résultats du tableau 3 que : 1) l'influence de la mère qui occupe un emploi élevé semble davantage présente chez les femmes que chez les hommes cadres, en particulier dans le secteur académique (21 p. 100 contre 11 p. 100) et plus spécialement au niveau 2 (12 p. 100 comparativement à 5 p. 100); 2) ces femmes ont également plus souvent une mère qui occupe une position mitoyenne sur l'échelle des professions (25 p. 100 par rapport à 12 p. 100 et 30 p. 100 au regard de 10 p. 100); 3) aucune femme cadre académique n'a une mère de statut professionnel modeste.

Le fait d'avoir eu une mère qui n'a pas cessé d'exercer une activité rémunérée ou qui a eu une activité intermittente (elle a arrêté à l'occasion de son mariage ou de l'arrivée d'enfants et a repris ses activités rémunérées par la suite) produit-il le même effet pour toutes les catégories de répondantes et de répondants? Des résultats du tableau 3, il se dégage que les femmes cadres académiques ont moins connu que les hommes cadres de leur secteur une mère qui n'a pas cessé d'exercer une activité rémunérée (54 p. 100 contre 70 p. 100). Le phénomène se vérifie également statistiquement au niveau 2 des cadres académiques (56 p. 100 en comparaison de 80 p. 100).

De fortes pressions sociales existaient jusqu'à la fin des années 60 pour que les mères prennent soin des enfants au moins pendant leur prime jeunesse. Les résultats qui figurent au tableau 3 permettent de mettre en relief qu'une majorité de femmes et d'hommes, en particulier si l'on additionne les pourcentages des mères qui ont exercé une activité intermittente et de celles qui n'ont pas cessé d'occuper un emploi, ont vu leur mère exercer une activité rémunérée, pratique sociale non courante à l'époque. Ces résultats semblent confirmer ainsi les recherches rappelées précédemment. La mère qui exerce une activité salariée, de quelque type qu'elle soit, peut donc servir de modèle conscient ou inconscient et être propice à la carrière des femmes. Toutefois, ces résultats de sous-catégories n'ont pas donné lieu à des différences statistiquement significatives.

Compte tenu des deux variables précédentes, on s'attend qu'une proportion assez importante de cadres à l'université aient connu l'expérience d'une mère au foyer au cours de leur adolescence. Que disent les résultats du tableau 3? Une plus grande proportion d'hommes que de femmes cadres ont eu une mère travaillant au foyer; il semblerait que ces mères confirment chez certains garçons leur rôle futur de pourvoyeur. Dans le secteur académique, la différence est de façon globale statistiquement significative (54 p. 100 contre 70 p. 100): il en est de même au niveau 2 (56 p. 100 par rapport à 80 p. 100)

Que livrent nos entretiens à ce sujet? Selon Battagliola (1985), c'est à travers leur propre histoire et en écho à leur propre position que les mères puisent les motivations de leurs stratégies éducatives. Des comportements maternels en matière d'activités rémunérées ou d'études peuvent inspirer le comportement et les valeurs des femmes cadres. Ici, la mère a poursuivi des études et a été occasionnellement collaboratrice de son mari.

La reprise d'études de la part de la mère et le fait pour celle-ci d'avoir assumé à l'occasion des responsabilités familiales importantes semblent avoir fortement impressionné Arlette. Une autre femme cadre, Renée, exprime son

Tableau 3

Variables reliées à la socialisation primaire selon l'axe maternel.  
Distribution des cadres à l'université selon le sexe, le secteur et le niveau (%)

STATUT	CADRE ACADÉMIQUE						CADRE ADMINISTRATIF OU CADRE ADMINISTRATIVE					
	Niveau 1		Niveau 2		Sexe		Niveau 1		Niveau 2		Sexe	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre de réponses	201	38	316	86	540	101	100	40	159	66	641	259
Emploi de la mère élevé	22	37	5	12**	11	21**	18	8	17	23	13	21
Emploi de la mère moyen	16	16	10	30**	12	25**	18	0	11	0	6	9
Emploi de la mère modeste	10	0	6	0	7	0	21	23	17	12	19	16
Travail rémunéré constant de la mère	8	0	3	9	4	7	5	7	8	10	6	10
Travail intermittent de la mère	50	57	51	61	51	61	53	61	42	51	48	54
Pas de travail rémunéré de la mère	52	47	80	56**	70	54**	42	69	56	65	61	54
Mère élue	8	0	5	4	6	3	12	0	7	0	9	0
Mère organisatrice	22	33	23	35	23	35	33	14	34	24	34	23

\*  $p \leq 0,01$ .

\*\*  $p \leq 0,005$ .



admiration pour le retour de sa mère aux études, et la quasi-réalisation de son rêve de travailler dans la comptabilité. Uranie a été frappée, comme Renée, par les ambitions déçues d'une mère très intelligente et une absence d'intérêt pour les tâches ménagères. Parfois, la mère cumule un travail artistique, la responsabilité d'une famille nombreuse et des occupations au sein d'associations. Certaines mères, comme celle d'Héloïse, ont joué un rôle très important dans leur milieu.

Nous allons examiner de plus près cette vie associative des mères illustrée dans le tableau 3 (l'élection de la mère et son rôle d'organisatrice). Les résultats montrent qu'il n'y a pas de différence selon le sexe en la matière.

La teneur des entretiens met cependant en lumière l'influence jouée par certaines figures maternelles sur la vie professionnelle des femmes cadres. Une grand-mère a semblé jouer un certain rôle dans la prise de conscience de la nécessité de faire carrière lorsqu'on le désire :

### ***L'intérêt des mères pour leurs filles***

Nous avons signalé précédemment l'importance de l'existence de bonnes relations entre les parents et leurs enfants pour une meilleure réussite scolaire. Les répondantes retiennent essentiellement, mais pas toujours, les côtés positifs de leur mère. Certaines comme Irène, Carole ou Fabienne parlent avec affection de leur mère qui les a préférées à leurs frères ou sœurs.

La mère de Brigitte qui regrette de ne pas avoir fait d'études essaie d'éviter à sa fille le même cheminement; elle l'encourage fortement et la suit dans ses travaux scolaires :

Ma mère a arrêté de travaillé lorsque j'étais jeune. [...]. Ma mère m'a beaucoup plus encouragée parce que c'est avec elle que je faisais mes travaux. Ma mère aurait aimé être beaucoup plus instruite. Elle me disait toujours : «Va le plus loin possible, c'est l'héritage qu'on peut te donner, moi, j'aurais donc aimé cela!». Dans le fond, c'est elle qui m'a poussée beaucoup plus que mon père. De ce point de vue-là, c'est ma mère qui a été un modèle, qui m'a fait prendre conscience que l'éducation, c'est un cadeau. Elle, elle en avait été privée. (Brigitte, acad., niv. 1)

Dans d'autres cas, c'est la mère qui décide des études classiques pour sa fille en dépit des résistances du père :

J'ai fait des études secondaires classiques, ce qui était l'initiative de ma mère. Je le souhaitais d'ailleurs. [...] C'est beaucoup plus sur l'instigation de ma mère que j'ai fait des études classiques secondaires. Mon père était contre parce qu'il disait, suite à son expérience, que les études classiques, ça ne servait pas. (Uranie, adm., niv. 1)

### **La mobilité sociale par la vie intellectuelle dans la famille?**

Le fait de pouvoir lire des livres, des journaux, de participer à des discussions intellectuelles peut favoriser le goût des études et développer le langage chez les jeunes. Des femmes cadres ont eu accès au cours de leur adolescence à une certaine vie intellectuelle, qu'elles soient de milieu plus

modeste, comme l'indiquent Carole, Uranie et Andrée, ou de milieu plus aisé ou plus intellectuel, comme celui de Viviane et d'Odile :

Je lisais beaucoup de livres que j'achetais au hasard des soldes ou que j'empruntais à la bibliothèque. Ma mère s'est privée du nécessaire pour me constituer peu à peu une vraie bibliothèque. C'était sans aucune censure de la part de mes parents qui ne connaissaient rien en littérature. C'était un avantage. À 12 ans, je lisais du Colette parallèlement à du Racine et à des romans populaires. (Carole, acad., niv. 2)

Des mères, même de milieu modeste, stimulent intellectuellement leurs filles, en particulier par l'accès à la culture, et plus spécialement à la littérature :

Ça m'intéressait [les études] parce que même si ma mère n'était pas très scolarisée, ma grand-mère et mes grands-parents pas du tout, ma mère était quelqu'un qui lisait énormément. J'ai eu accès à la culture très rapidement. (Uranie, adm., niv. 1)

Elle m'a appris à aimer la poésie, elle me récitait des poèmes qu'elle avait étudiés à l'école quand elle était toute petite, et c'est ainsi que j'ai appris à aimer le français et à réussir en classe même si j'étais d'un milieu populaire. (Carole, acad., niv. 2)

D'autres femmes cadres venant de milieux intellectuels reçoivent ce type d'éducation :

Mon père a commencé par faire l'École normale [dans un autre pays]; il a été instituteur et d'ailleurs toute ma famille du côté paternel était dans l'enseignement. Ma grand-mère était directrice d'école, mes tantes ont été directrices d'école; mon père a suivi la même filière, et après ça, il s'est reconverti dans un tout autre domaine : il était dans les affaires. Mais c'était un intellectuel, quelqu'un qui lisait beaucoup, mais dans toute la famille on lisait beaucoup. (Odile, acad., niv. 2)

Mes parents étaient des intellectuels de village, très près de la politique provinciale et fédérale. On en discutait beaucoup chez moi. Ils lisaient le journal des débats d'Ottawa. Il fallait le faire, dans le fond de [région du Québec]. Il y avait donc une sorte de vie intellectuelle, aussi étrange que ça paraisse à l'époque. (Viviane, acad., niv. 1)

Si les parents ne sont pas intellectuels, certains membres de la famille élargie ont pu, par des conversations ou des activités, jouer un rôle non négligeable dans la formation intellectuelle des femmes cadres, comme pour Héroïse, Uranie ou Nadine. C'est un oncle qui, par son exemple, semble susciter la carrière universitaire de sa nièce, comme dans le cas d'Uranie ou de Nadine :

Ainsi, il semble que, plus particulièrement dans le cas des femmes cadres d'origine modeste, une certaine forme de vie intellectuelle leur a donné les outils nécessaires à la poursuite de leurs études et à une future carrière de cadre universitaire.

## Les rapports sociaux de sexe entre les parents et la carrière des femmes

Avoir une mère qui n'a pas fait d'études ou qui vit des rapports de domination dans le couple ne nuit pas nécessairement aux filles. Selon Battagliola (1984), cette situation incite au contraire certaines à éviter la reproduction de l'itinéraire maternel. Ainsi, une mère a parfois servi de contre-exemple (voir l'emploi du terme «écrasée»), mais elle a exercé malgré tout une influence bénéfique dans la mesure où la fille a choisi de ne pas lui ressembler :

Ma mère, elle a été complètement écrasée. (Danielle, acad., niv. 1)

Le fait d'avoir constaté le manque d'autonomie de la mère pousse parfois à s'éloigner de la famille, à changer de pays et à poursuivre des études destinées à assurer son indépendance financière :

Quand je suis devenue plus vieille, je prenais mes propres décisions. Quand j'ai annoncé que j'allais [dans une faculté à l'université], il croyait que j'allais aller en sciences ménagères, il ne m'a plus parlé pendant deux ans. Mais j'arrivais à l'âge où je pouvais me battre. J'étais CCF, c'est-à-dire un peu socialiste, mon père était très à droite. Je n'allais plus à la messe, alors que c'est des familles fortement catholiques. Alors, je suis partie après mon bac. Quand je suis revenue, tout avait basculé au Québec. Mais pendant qu'on le vivait, c'était très difficile. Je suis allée en France pendant sept ans. On suivait des études avec une bourse avec plein de copains. C'était entendu dans ma tête que je voulais être autonome financièrement, que j'avais un métier. Je ne voulais pas demander comme ma mère. Demander trois dollars pour acheter une paire de bas nylon. Je n'ai jamais pensé autrement, il fallait que je me prenne en charge. (Viviane, acad., niv. 1)

Des pères, de par leur attitude machiste, ont également servi de contre-exemples à leur fille. Irène reproche à son père le manque de partage des tâches familiales. Elle affirme être devenue féministe en constatant la disparité des responsabilités familiales présente chez ses parents :

Ce que je sais, c'est que j'ai été très vite féministe parce que mon père foutait rien à la maison... Mais je peux pas dire que les rôles sexuels à la maison étaient très marqués parce mon père ne faisait rien à la maison, mais ma mère n'était pas une femme passive. (Irène, adm., niv. 2)

Ce sont les rapports de domination perçus dans d'autres familles qui scandalisent Micheline dans sa jeunesse :

Je regardais quand j'étais plus jeune, quand j'allais coucher chez mes amies, le père qui restait à la table, moi je n'ai pas connu ça à la maison. Mon père se levait, aidait ma mère, ou il le faisait et c'est ma mère qui l'aidait. Je n'ai pas eu du tout une éducation stéréotypée (Micheline, adm., niv. 1)

## Une mobilité de sexe?

Quelle est plus précisément l'importance relative du père et de la mère en ce qui a trait à une éventuelle mobilité de sexe? La transmission du savoir-être ou du savoir-faire passe pour les filles et les garçons par les attitudes d'un père et d'une mère, ou de leurs substituts, et elle varie selon les rapports que les enfants entretiennent avec leurs parents.

### La socialisation traditionnelle et les luttes des filles

Le sexisme paternel peut revêtir plusieurs aspects. Parfois, certains pères traitent leur fille différemment des garçons. Ils envisagent pour elle davantage le mariage que la carrière :

Mon père était peu instruit, mais comparé à l'époque, il avait fait des études un peu plus avancées que la moyenne. Il avait toujours la même phrase. Il disait à mes frères : «Amenez vos collègues, vos sœurs vont se marier avec des professionnels.» Il voyait ça comme cela. Quand ils ont vu les divorces, les séparations, ils étaient bien contents qu'on soit tous autonomes. (Viviane, acad., niv. 1)

Une mère, déçue que son premier enfant ne soit pas un garçon, accorde moins d'attention à sa fille aînée :

Ma mère faisait partie de familles où l'idéal, c'était d'avoir un garçon pour commencer. Elle a plus reporté sur mon frère qui me suivait ce désir-là d'avoir un fils. C'était le modèle, le fils aîné, l'héritier. (Arlette, acad., niv. 1)

Une répondante se bute à une absence de valorisation de la part de ses parents dans la mesure où elle s'éloigne des prescriptions de la féminité :

Je suis arrivée quatrième sur 4 000 dans un concours général, ce qui m'a fait découvrir pour la deuxième fois dans ma vie que je ne devais pas être nulle. Parce que, chez moi, ce que je faisais n'était pas valorisé, au contraire. Non, chez moi, on ne valorisait pas les gens. Les hommes, oui, mais pas les filles. Les filles, il fallait qu'elles soient souples, on les valorisait si elles savaient bien faire la cuisine, si elles étaient douces et aimantes. (Danielle, acad., niv. 1)

Un père se montre réticent devant l'utilité des études pour les filles :

Quand j'ai commencé à être adolescente, je gardais et j'avais un peu de sous, parce que de la part de mon père, tous les mois, il y avait la menace toujours classique, que si je ne me rangeais pas, j'allais travailler chez Zellers. Pour lui, mes études [cours classique] étaient un mauvais investissement. (Viviane, acad., niv. 1)

Parfois, le père fournit à sa fille une éducation sexiste dont elle aura de la difficulté à se départir. L'autorité et les exigences particulières à l'endroit des filles, même mâtinées de relations affectueuses, sont soulevées par Carole :

J'ai été très surveillée par mon père, très contrainte, et donc je suis restée longtemps très timide, à tel point que jusqu'à l'âge adulte je me cachais quand il arrivait quelqu'un à la maison. C'était paradoxal parce que dans les spectacles sur scène, à l'école, je n'étais pas du tout timide, j'étais toujours choisie pour jouer dans des pièces ou réciter des poèmes. J'ai dû faire bien des efforts pour changer, maintenant, je suis très sociable. Même si j'ai été très aimée également, j'ai été très, peut-être trop protégée [...] Mais, pour le reste, je dois dire que tous les inconvénients liés à la socialisation féminine, oui, je les ai vécus, et par certains côtés, je les vis encore. (Carole, acad., niv. 2)

Il ne faut pas laisser de côté, au profit d'une démonstration de reproduction sociale, les luttes menées par les filles dans leur milieu familial. L'autoritarisme paternel contraint les filles à se soumettre ou à entrer dans la résistance à des assignations identitaires qui limitent et contraignent les rôles sociaux que peuvent jouer les femmes dans la société (Bouchard 1997). Ici, ce sera la lutte qui délivrera Danielle de l'emprise exercée par son père :

Il n'y a aucun doute, mon père, c'est le patriarche. Pour mon père, son enfant, c'est son premier garçon. Les filles, on avait besoin de faire bloc pour être fortes. Individuellement, on ne tenait pas le coup en face de lui, c'était un autocrate épouvantable. En face de lui, on ne tenait pas le coup. Mon père a eu de l'influence, par opposition, j'ai été la seule capable de lui dire non. Mais j'ai attendu 18 ans avant de lui dire non. Et la première fois que je lui ai dit non, j'ai eu l'impression que le sol allait s'ouvrir sous mes pieds, puis j'ai été surprise de voir tout d'un coup que j'avais devant moi un petit bonhomme qui n'osait plus rien dire et qui ne savait pas quoi faire. Mes sœurs ne lui ont jamais dit non, elles commencent seulement à 50 ans à lui dire non, alors que moi, j'ai commencé à 18 ans. En ce sens, à partir du moment où mon père était écrasant, la personne qui lui tenait tête était vouée à une carrière. J'ai découvert que j'avais une force. Cela peut devenir ensuite une force de dire oui et de faire un tas d'affaires, mais surtout de diriger ma vie. (Danielle, acad., niv. 1)

Certaines, qu'elles viennent de milieu aisé, comme Danielle, ou populaire, comme Carole, apprennent très jeunes à se battre pour exiger de meilleures conditions d'études. Une fille de famille aristocratique doit se battre contre les préjugés de son père et décider elle-même des études qu'elle entreprendra. Une femme cadre, Viviane, même venant d'un milieu intellectuel, doit lutter pour pouvoir entreprendre les mêmes études secondaires classiques que ses frères. Elle se trouve des alliés chez un frère et une sœur enseignante d'un collège classique.

### **Une éducation mixte**

D'autres parents procurent à leur fille l'éducation traditionnelle conférée aux filles, tout en les encourageant fortement aux études :

J'ai été élevée avec l'idée que les filles étudiaient. L'idée d'étudier, de faire des études universitaires, d'étudier, c'était valorisé. Mais en même temps, ma mère me répétait souvent que le domaine de la maison

relevait des femmes. J'ai contesté beaucoup ma mère sur ses clichés sur le rôle des femmes, mais en même temps, cela m'a habitée certainement. (Arlette, acad., niv. 1)

Mes parents croyaient beaucoup à l'instruction et à l'autonomie des femmes, alors, on nous a élevées dans ce sens-là. Par contre, ils voulaient quand même que nous soyons féminines, au sens plein du terme, pas qu'on soit garçonnières. (Denise, adm., niv. 1)

Des parents acceptent que leur fille ait des activités non traditionnelles pour des filles dans la mesure où elles demeurent féminines :

Je n'avais pas nécessairement des hobbies de fille, mais j'ai quand même été élevée comme une fille. (Odile, acad., niv. 2)

### **Une éducation non traditionnelle**

Dans certaines familles, la mobilité des filles, appuyée sur un fort investissement des parents dans la réussite scolaire, va de pair avec une rupture des assignations sexuées (Battagliola 1988). Plusieurs femmes cadres ont reconnu qu'elles ont eu la chance d'avoir des parents non sexistes en ce qui a trait à l'éducation des filles, en particulier en matière de filière et de niveau d'études :

À ce moment-là, il n'y avait pas tellement de filles qui faisaient le cours classique, j'étais déjà privilégiée. Je n'ai pas été obligée de me battre, j'ai dit : «C'est cela que je veux faire», et c'est cela que j'ai fait [...] Il n'y a jamais eu chez nous de différence entre la fille et les garçons, j'ai fait tout ce que j'ai voulu et j'ai décidé moi-même de faire ce que je voulais. (Andrée, acad., niv. 1)

J'avoue que j'ai eu une grande chance dans la vie, c'est d'avoir des parents qui ont toujours considéré que l'éducation était aussi bonne pour les filles que les garçons. Je pense que toutes leurs actions dans toute leur vie ont démontré qu'ils y croyaient. Et quand nous avons été en âge d'entreprendre des études post-secondaires, ils ont déménagé dans un endroit où on pouvait être près des collègues et près de l'université. Nous avons tous eu, autant filles que garçons, la possibilité d'aller à l'université et d'étudier le plus longtemps possible et ils ont toujours assumé les frais de notre éducation. (Tania, acad., niv.1)

Les parents proposent parfois aux enfants des modèles de rôles sexuels non sexistes :

Chez nous, il n'y avait pas de différence entre les filles et les garçons. Les tâches étaient partagées par tout le monde. Il n'y avait pas de tâches pour les filles, il n'y en avait pas pour les garçons. Ça a été d'ailleurs pour moi un grand choc quand j'ai commencé à rencontrer des amis québécois de voir cette différence d'éducation entre les garçons et les filles. Ça me révoltait. Je me souviens d'avoir semé quelques bagarres chez des amis à cause de cela. (Pauline, adm., niv. 1)

On était cinq filles et un garçon. Au moment où j'étais là, chez nous, tout était permis à tout le monde. La seule différence que j'ai vue, c'est quand on est devenus adolescents, mon frère sortait plus facilement

que nous on pouvait le faire, mais sinon, il n'y avait pas de restriction, on pouvait faire ce qu'on voulait. Je n'étais pas tellement attirée par les activités dévolues aux garçons. On a essayé de me faire jouer au base-ball, mais je n'ai jamais aimé cela parce que j'avais peur de la balle. Par contre, les choses très féminines, la couture, la cuisine, la broderie, c'était pas de mise chez nous, on faisait ce qu'on aimait, ce qu'on voulait. On m'encourageait beaucoup à aller du côté des arts, parce que j'aimais cela, le côté sportif aussi, j'ai fait beaucoup de ballet, de dessin, de danse, de musique, de chant. J'ai fait beaucoup de natation. (Ginette, adm., niv. 2)

Les parents de Carole semblent même mieux disposés envers les filles que les garçons. Si l'hypothèse qu'ils font peut être vue comme relevant d'une simple conjoncture, elle a cependant marqué cette femme cadre :

J'ai eu la chance d'avoir des parents qui jugeaient important que les filles fassent leurs études, et, dans ce sens-là, ce type de socialisation a un peu été mixte. Je me souviens que mes parents me disaient, mais je n'ai pas eu de frère, que s'ils avaient eu le choix entre faire poursuivre des études entre une fille et un garçon, ils auraient choisi la fille, parce que c'est plus difficile pour elle d'obtenir un emploi. (Carole, acad., niv. 2)

Certaines, même, préférées des deux parents, se sentent littéralement propulsées vers les études :

Mes parents m'ont toujours poussée à aller plus loin. Ils nous ont poussés, les enfants, à aller plus loin. Mais disons que je suis celle qui a eu le plus d'engagement dans ce sens-là, dans la famille. (Nadine, acad., niv. 1)

D'autres parlent avec amour et admiration de leur père qui les a poussées à la mobilité de sexe. Le père de Katia, très fier de sa fille, redoute que les maternités de sa fille ne la détournent de sa carrière.

D'ailleurs, chaque fois que je devenais enceinte, après avoir été mariée, je téléphonais chez nous pour annoncer la bonne nouvelle, parce que pour moi c'était quelque chose d'extraordinaire, et mon père, ça le mettait hors de lui. Il devenait taciturne, il n'acceptait pas. Il n'acceptait pas les grossesses, il n'acceptait pas le fait que je me sois mariée. Il avait beaucoup, beaucoup de difficultés avec ça. Il avait tellement peur que je lâche la carrière, que j'arrête de travailler. C'était surtout ça en fait qui le mettait mal à l'aise vis-à-vis de ma vie de femme, le mariage, les enfants, etc. (Katia, adm., niv. 2)

Des mères présentent un comportement ou des valeurs que l'on pourrait qualifier de féministes. Irène a eu l'exemple d'une mère autonome qui a été parmi les premières pharmaciennes. Cette mère a toujours exercé sa profession, sauf pendant une brève période subséquente à son immigration au Québec pendant laquelle elle se recycle :

Ma mère était pharmacienne. C'était une des premières générations qui ont été diplômées en [autre pays] dans les années 45. Mais c'était peut-être la deuxième génération parce que je pense qu'il y a eu des femmes en pharmacie à partir de 38 [dans ce pays]. Donc, ma mère a toujours travaillé. Elle avait sa propre pharmacie et n'a jamais arrêté de travailler parce qu'elle a eu quatre enfants. Alors pour moi, c'était comme évident, ça allait de soi que dans la vie il fallait travailler. Et ma mère a continué à travailler ici. Elle, quand elle est arrivée ici, elle s'est recyclée et a arrêté de travailler pendant un an. Ça a été l'enfer pour tout le monde, pour elle et pour la famille. Mais c'était juste un an pour se remettre sur le marché du travail. J'ai eu comme modèle une mère qui a toujours travaillé, qui a toujours tout cumulé, qui faisait tout à la maison, qui avait un métier qui lui prenait beaucoup de temps et qui était important. Ma mère était totalement féministe; pour elle, c'était évident que ses filles, comme elle-même, allaient avoir un métier [...] Moi, elle m'a toujours dit que si jamais mon père avait osé lever la main sur elle, elle l'aurait tué sur-le-champ. Et elle s'entendait très, très bien avec mon père, mais ma mère était une femme affirmée et j'ai comme jamais eu un modèle de femme passive devant moi. (Irène, adm., niv. 2)

La mère de Viviane rappelle des luttes et des conquêtes féministes à sa fille :

Ma mère était maîtresse d'école. C'était quelqu'un qui racontait avec une passion extraordinaire le moment où elle avait pu voter. Comme mon père était [en politique], c'était extrêmement important, c'était un des modèles, c'est le seul endroit où j'avais vu que les femmes avaient acquis quelque chose. (Viviane, acad., niv. 1)

Une autre mère refuse que sa fille se préoccupe des soins du ménage afin de lui permettre de mener des études et d'assurer par là son indépendance financière :

Ma mère ne voulait pas que je fasse le ménage, elle me disait d'étudier et de ne pas perdre mon temps à cela. (Carole, acad., niv. 2)

Une autre encore, de milieu plus aisé, exempte également sa fille des tâches ménagères :

Dans la maison, on faisait probablement certaines corvées que mes frères ne faisaient pas. Mais par contre, eux, s'il y avait des choses à transporter, c'était entendu que c'était mes frères. Mais je n'ai jamais été obligée. C'est une situation un peu privilégiée. Ma mère avait de l'aide à la maison. Alors je n'ai jamais été obligé de faire le ménage, de faire la vaisselle, ou quoi que ce soit. Si on le faisait, c'est parce qu'on voulait le faire. On donnait un coup de main pour préparer un repas parce que ça nous tentait et on avait le temps. Mais je n'ai jamais été obligée de faire des tâches dans la maison parce que j'étais une fille. (Lise, adm., niv. 2)



La mère d'Héloïse réussit à imposer à sa famille une façon non traditionnelle d'élever une fille, soit lui permettre de s'installer en ville malgré son jeune âge pour faire ses études :

C'était pas fréquent à l'époque, en 1954, de permettre à une fille surtout, d'aller [poursuivre des études]. J'avais 17 ans, à l'époque, il fallait bien m'encadrer. Ma mère, malgré les préjugés des alentours, de la famille de mon père surtout, a dit : «On la laisse aller en ville», c'était considéré comme un lieu de perdition, «je lui fais confiance». (Héloïse, acad., niv. 1)

Des valeurs féministes se retrouvent également chez ce père qui conseille fortement à sa fille d'étudier pour être autonome financièrement et «ne pas dépendre d'un homme» :

C'est quelque chose qui n'a même pas fait l'objet de discussions, j'ai l'impression que très tôt on m'a laissé entendre qu'il fallait que je fasse des études et qu'il fallait que je sois indépendante dans la vie. Cela mon père me l'a dit, que je ne dépende pas d'un homme. C'est une chose qui m'a toujours été inculquée, mais je ne me rendais pas compte que c'était particulier et pourtant je pense que cela l'était pour le milieu dans lequel je vivais, mon père était mécanicien et ma mère louait des chambres, à l'époque. (Esther, acad., niv. 1)

### **Des activités non traditionnelles**

Il existe dans certains cas une véritable complicité entre le père et la fille qui peut émerger d'activités ou de goûts communs :

Mon père n'a jamais montré de préférence, mais j'avais peut-être une plus grande complicité avec lui parce que j'aimais le baseball, ces trucs-là. (Micheline, adm., niv.1)

Certaines femmes «cadres académiques» ont même pu profiter d'une éducation que l'on qualifierait sur bien des points, mais pas sur tous, de tout à fait non traditionnelle :

J'étais un peu casse-cou quand j'étais plus jeune, ce qui ne déplaisait pas à mon père d'ailleurs. Comme j'étais dans une famille où mon père avait des sœurs plus jeunes que lui, ma mère avait des frères qui sont décédés et que je n'ai pas beaucoup connus. J'allais à la chasse avec eux. [...] j'allais à la chasse, j'allais en bateau... Le frère de maman était coureur automobile, j'étais avec lui sur tous les circuits. (Odile, acad., niv. 2)

Le deuxième exemple provient de Lise. Elle profite, comme Odile, de la fréquentation de garçons de la famille pour pratiquer certaines activités ou certains sports dits masculins :

Ma sœur et moi, les deux plus vieilles, on avait des cousins qui étaient du même âge et on a toujours vécu avec eux. C'était nos amis, c'était nos cousins, leurs amis étaient nos amis, leurs amies faisaient partie aussi du groupe. On a toujours fait ce que mes cousins faisaient. Il y a

une autre chose qui a une importance dans ma vie, c'est le sport. Sur le plan sport, on a toujours fait les mêmes sports que les garçons. On suivait mes cousins et bon... on faisait du ski, autant l'été que l'hiver. Grimper dans les arbres, faire une cabane dans un arbre, on a tout fait ça. Ma mère disait : «Ça ne donne rien, tu ne courras jamais aussi vite que ton cousin.» Quand la période des menstruations est arrivée, ma mère nous a toujours dit : «Ça ne t'empêche pas de faire quelque chose. Alors si tu veux te baigner l'été, tu te baignes puis après tu es obligée de te changer, mais c'est le seul inconvénient.» J'ai jamais senti que je ne pourrais pas faire quelque chose parce que j'étais une fille. (Lise, adm., niv. 2)

Une femme cadre pratique en compagnie d'amis ou d'amies des activités réservées d'ordinaire aux garçons, mais ici, en dépit des réticences de la famille :

J'ai été élevée très sévèrement, j'ai été très tenue par ma grand-mère qui avait peur. Tout en étant une femme très énergique, elle avait peur de l'extérieur. Elle couvait ses enfants et ses petits-enfants. Elle était très patiente avec ses petits-enfants, mais il fallait pas aller à l'extérieur. Donc, j'ai eu des activités d'adulte avec mes grands-parents, des jeux que les enfants n'ont pas et qui n'avaient pas une coloration reliée au sexe. À cause de ça, j'étais très tentée par les excès physiques. Dès que je pouvais m'échapper, je tentais des choses qui ressemblaient plus à un comportement masculin que féminin. Par exemple, apprendre à nager très jeune et aller nager dans les rapides sans avoir peur du tout. On avait eu un chalet à [nom de l'endroit] pendant deux ou trois ans, j'allais nager autant avec des petits amis, garçons et filles, ou relever des défis de ce type-là. Et puis, aussi je me souviens d'une fois où j'avais pu aller au terrain de jeux, je m'étais mise à faire de la trampoline avec des sauts de plus en plus éloignés alors que je n'avais jamais pratiqué cela auparavant. D'ailleurs, je m'étais dévié un bras, j'étais restée parmi les dernières, on m'avait ramenée entre deux policiers au grand désespoir de ma mère qui avait failli en mourir. Puis j'ai appris seule à faire de la bicyclette en ramassant mon argent puis en allant me louer des bicyclettes qu'on louait à l'heure pour 10 sous, 15 sous, 25 sous à l'époque, j'ai appris à faire du vélo seule dans la ruelle en tombant sur les genoux aussi jusqu'à ce que je sache (Uranie, adm., niv. 1).

## Conclusion

Avant de conclure, il convient de souligner que nos données ne sont que de simples traces d'une certaine forme de socialisation primaire basée sur les souvenirs, parfois lointains, des «cadres académiques». La plus grande prudence s'impose donc en matière de conclusion. Il faut toutefois rappeler que les modalités de l'entretien faisaient en sorte que les personnes interrogées choisissaient dans leurs souvenirs, basés sur de simples faits ou reconstruits dans diverses représentations, les éléments qui les ont conduites à leurs yeux à occuper la place qui est la leur sur l'échiquier des professions.

Les résultats de nos données quantitatives et la teneur de nos entretiens mettent en lumière le caractère sexué des effets de la socialisation primaire sur les cheminements de carrière. Les pères et mères de femmes «cadres

académiques» ont procuré à leur fille un type de socialisation qui leur a servi non seulement dans quelques cas d'outil de mobilité sociale et d'accès au savoir, mais surtout d'outil de «mobilité de sexe», c'est-à-dire d'émancipation des rapports sociaux de sexe inégaux (Daune-Richard et Devreux 1990).

Ainsi, à partir de tous les extraits d'entrevues, on peut noter certains traits propres à la socialisation des femmes cadres interviewées qui semblent les avoir conduites directement ou indirectement à occuper des postes de cadres à l'université : 1) le goût des études classiques, puis universitaires; 2) la possibilité parfois de connaître une certaine vie intellectuelle dans la famille, facteur qui paraît important pour les femmes cadres d'origine modeste; 3) celui de la lutte pour arriver à leurs fins; 4) une socialisation souvent moins sexiste, voire parfois non traditionnelle, que celle qui était proposée à leurs contemporaines; 5) une place d'aînée, et d'aînée d'une famille de garçons, ces trois derniers éléments en particulier pouvant être souvent reliés à une mobilité de sexe.

Plus précisément, en matière de mobilité sociale et d'accès au savoir, il se dégage de nos résultats que les cadres sont plus souvent d'origine sociale élevée, du côté tant maternel que paternel, et ce n'est alors qu'une minorité de femmes qui se trouvent en situation de mobilité sociale ascendante. Même si elles viennent d'un milieu plus modeste, elles ont parfois vécu auprès de parents ou de membres de leur famille favorisant les activités intellectuelles. En ce qui a trait plus particulièrement à l'influence du statut maternel, elle semble davantage prégnante chez les femmes. Ainsi, nos résultats confirmeraient un phénomène de reproduction sociale, en particulier chez les femmes cadres. Toutefois, ils ne doivent pas occulter la part de stratégies des filles. Nos entretiens montrent qu'il y a eu luttes de leur part, y compris dans certains cas contre une éducation sexiste, ce qui n'est pas le cas de leurs frères. Parfois dévalorisées, elles se sont rebellées, ont affronté leur père et paraissent avoir acquis de ce fait une assurance qui leur sera utile par la suite.

Il ne faut pas négliger non plus l'affection, la stimulation et les encouragements que la grande majorité des femmes cadres interviewées ont rapportés et qui leur ont servi de soutien quant aux études. Les parents, les mères surtout, en particulier lorsqu'elles ont exercé une activité rémunérée ou qu'elles ont repris leurs études, ont servi de modèles dans la plupart des cas; dans d'autres, ils ou elles ont servi de contre-exemples et ont dans cette mesure joué quand même une influence notable sur le cheminement de leur fille.

Pour ce qui est de la mobilité de sexe, les parents fournissent parfois à leurs filles une socialisation destinée à favoriser chez elles cette mobilité. Quelques pères et mères exemptent leurs filles des tâches ménagères, et plusieurs les encouragent à mener des études universitaires et à être autonomes. Certaines vont se scolariser en ville ou à l'extérieur du Québec, ce qui était assez exceptionnel à l'époque. Quant à la place dans la fratrie, il ressort que ce sont les pères qui sont sensibles à cette place. Ils ont des affinités particulières avec leur fille aînée. Lorsque c'est un garçon qui est l'aîné et qu'il déçoit les ambitions paternelles, la fille joue parfois le rôle de garçon de substitution, ce qui est une autre forme de mobilité de sexe. Il semble dès lors que le type de socialisation conférée par les activités faites en compagnie du père entraîne l'acquisition de comportements prisés au moment de la sélection de cadres à l'université. De même, le fait d'acquérir certaines habiletés résultant

de la situation d'aînesse dans une famille de garçons semble favoriser la carrière des femmes cadres.

Les résultats du questionnaire indiquent que les femmes cadres, par rapport à l'ensemble des hommes cadres et à l'exception des cadres administratives de niveau 1, ont eu davantage un père de statut professionnel élevé. Elles ont eu davantage une mère de statut professionnel élevé, et moins une mère qui travaille au foyer. Elles sont plus souvent aînées, et chez les académiques, plus souvent aînées d'une famille de garçons. Comme toutes ces caractéristiques se trouvent ou se trouvaient chez une minorité d'individus, on peut en déduire que les hommes ont moins besoin de présenter lors de la sélection ou de la promotion ces caractéristiques plus rares issues de la socialisation acquise dans la famille d'origine, tout simplement parce qu'ils font partie de la catégorie dominante socialement.

On sait que l'appartenance de la famille à un statut professionnel élevé, par son apport économique et culturel, favorise la transmission de codes sociaux et de modèles de comportement utiles à la mobilité ascendante ou, tout au moins, au maintien de cette famille dans la hiérarchie sociale. De plus, la famille bourgeoise diffuse tout au cours du processus de socialisation un capital de culture et d'habiletés en matière de communication qui sont de précieux atouts dans la course au pouvoir. Les candidats et les candidates d'origine sociale élevée ont l'habitude du «salon» où l'on argumente avec nuance, avec tact, avec originalité, sans affrontement, en complicité avec le public. Cette forme de socialisation entraîne à la prise en considération de la complexité des relations, à ne pas trop se méfier de l'autorité, et à la prise de risques nécessaires à la trajectoire professionnelle du ou de la cadre. Enfin, les femmes cadres occupent plus souvent une place d'aînée. Cette dernière caractéristique, plus rare dans la société de l'époque où les familles étaient d'ordinaire plus nombreuses, pourrait expliquer également la plus grande difficulté que, d'après les statistiques, les femmes rencontrent pour accéder à ces postes.

Ce qui se dégage également de notre recherche, c'est le rôle important joué par l'éducation dans le développement des femmes cadres. Il ne s'agit pas simplement du niveau de scolarité, mais également de l'acquisition de diverses dispositions appréciées lors de la sélection ou de la promotion. Les parents des deux sexes jouent à cet égard un rôle qui semble fondamental soit en tant que modèles ou dépositaires d'une éducation égalitaire, voire féministe, soit à titre de contre-exemples, suscitant chez leurs filles des comportements de refus, de confrontation, de négociation et de solidarité. Mais c'est, plutôt que certaines caractéristiques individuelles des parents, la qualité des rapports entre ces derniers et leur fille qui permet cette mobilité sociale dans certains cas, et souvent, semble-t-il, une mobilité de sexe. Entre autres, cette capacité acquise par les filles de pouvoir jouer sur les deux genres favoriserait leur accès ou leur promotion aux postes universitaires où s'élaborent diverses décisions. Parmi ces décisions, certaines concernent le présent et l'avenir des femmes qui travaillent dans ces universités ou qui les fréquentent.

*Claudine Baudoux  
Département d'orientation, d'administration  
et d'évaluation en éducation  
Faculté des sciences de l'éducation  
Université Laval*

## RÉFÉRENCES

- ACOCK, A.C., et V.L. Bengtson  
 1978 «On the Relative Influence of Mothers and Fathers : A Covariance Analysis of Political and Religious Socialization», *Journal of Marriage and the Family*, 40, 3 : 519-530.
- ANDREW, C., *et al.*  
 1988 Entre la liberté et les contraintes. Essai sur les trajectoires des gestionnaires, in F. Harel-Giasson et J. Robichaud (dir.), *Tout savoir sur les femmes cadres d'ici*. Montréal, HEC : 13-31.
- BATTAGLIOLA, F.  
 1984 «Employées et employés. Trajectoires professionnelles et familiales», in Collectif, *Le sexe du travail*. Grenoble, Presses universitaires de Grenoble : 57-70.  
 1985 «Familles et devenir des filles», in C. Valabrègue, *Filles ou garçons, éducation sans préjugés*. Paris, Magnard : 76-80.  
 1988 *La fin du mariage?* Paris, Syros.
- BAUDOUX, C.  
 1994 *La gestion en éducation : une affaire d'hommes ou de femmes?* Québec, Presses interuniversitaires.  
 1997a «Femmes au travail, femmes gestionnaires et féminisation des organisations», in J.-P. Dupuis et A. Kuzminski (dir.), *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise*. Montréal, Gaëtan Morin : 133-191.  
 1997b Les femmes cadres en éducation et le plafond de verre, in Collectif Laure-Gaudreault, *Femmes, éducation et transformations sociales*. Montréal, Éditions du remue-ménage : 225-245.
- BERGER, P., et T. Luckman  
 1986 *La construction sociale de la réalité*. Paris, Méridiens Klincksiek.
- BLOCK, J.H., BLOCK, J., et D.M. Harrington  
 1974 «The Relationship of Parental Strategies to Ego-Resiliency in Preschool Children». Communication présentée au Congrès de la Western Psychological Association, San Francisco.
- BOUCHARD, P.  
 1997 «La dimension sociopolitique de l'éducation», in Collectif Laure-Gaudreault, *Femmes, éducation et transformations sociales*. Montréal, Éditions du remue-ménage : 47-53.
- BOUCHARD, P., et J.-C. St-Amant  
 1996 *Garçons et filles : stéréotypes et réussite scolaire*. Montréal, Éditions du remue-ménage.

BOURDIEU, P.

1980 *Le sens pratique*. Paris, Minuit.

CHAUDRON, M.

1984 «Sur les trajectoires sociales des hommes et des femmes, stratégies familiales de reproduction et trajectoires individuelles», in Collectif, *Le sexe du travail*. Grenoble, Presses universitaires de Grenoble : 17-27.

CLOUTIER, R.

1989 «Programmes et mesures d'accès à l'égalité en milieu universitaire: expériences américaines», in D. Piché et C. Simard (dir.), *L'accès à l'égalité dans les universités*. Rimouski, IPUQ : 85-94.

CREPUQ

1995 *Caractéristiques et rémunération des professeurs de carrière des universités québécoises. Rapport de l'enquête sur le personnel enseignant. Année 1993-1994*. Montréal, Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec.

DAUNE-RICHARD, A.-M., et A.-M. Devreux

1990 *Catégorisation sociale et rapport social : réflexions à partir de l'exemple des rapports sociaux de sexe. Les rapports sociaux et leurs enjeux*. Paris, CNRS, Séminaire du Centre de sociologie urbaine, 1986-1988, 2 : 111-129.

1992 *Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique, Recherches féministes*, 5, 2 : 7-30.

DAVID, M.E.

1993 *Parents, Gender and Education Reform*. Cambridge, Polity Press.

DURU-BELLAT, M.

1990 *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux?* Paris, L'Harmattan.

HENNIG, M., et A. Jardim

1978 *Carrières de femmes*. Paris, Presses de la Renaissance.

GAGNON, M.J.

1983 «Les femmes dans le mouvement syndical québécois», in M. Lavigne et Y. Pinard (dir.), *Travailleuses et féministes*. Montréal, Boréal Express : 139-160.

GOULET, D.

1982 *Les problèmes relatifs à l'accessibilité des enseignantes du primaire au poste de directeur/trice d'école*, thèse de maîtrise en administration scolaire. Québec, Université Laval.

LAREAU, A., et C. Benson

- 1984 «The Economics of Home/School Relationships : A Cautionary Note», *Phi Delta Kappan*, 65, 6, février : 401-404.

LASVERGNAS, I.

- 1988 «Contexte de socialisation primaire et choix d'une carrière scientifique chez les femmes», *Recherches féministes*, 1, 1 : 30-46.
- 1997 «La question «des femmes et de la science» débouche-t-elle sur une interrogation de l'éthique de la culture?», in L. Dumais et V. Boudreau (dir.), *Femmes et sciences*. Ottawa, Association canadienne-française pour l'avancement des sciences—Outaouais : 63-75.

MANSCILL, C.K. et B.C. Rollins

- 1990 «Adolescent Self-esteem as an Intervening Variable in the Parental Behavior and Academic Achievement Relationship, in B.K. Barber et B.C. Rollins (dir.), *Parent-adolescent Relationships*. New York, University Press : 95-119.

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA SCIENCE

- 1987 *Portrait statistique du personnel des cégeps et des universités*. Québec, Gouvernement du Québec.

MONTANDON, C.

- 1991 *L'école dans la vie des familles. Ce qu'en pensent les parents des élèves du primaire genevois*. Genève, Département de l'Instruction publique, Cahier n° 32, Service de la recherche sociologique.

PARKE, R. D.

- 1979 «Perspectives on Father-Infant Interaction», in J.D. Osofsky (dir.). *Handbook of Infant Development*. New York, Wiley : 549-590.

POHL, R., J. Soleilavoup et J. Ben Rezigue

- 1983 *Formation, mobilité sociale, salaires*. Paris, INSEE.

ROBINSON, J.P.

- 1978 *How Americans Use Time: a Sociological Perspective*. New York, Praeger.

RUMBERGER, R., *et al.*

- 1990 «Dropping out of High School: The influence of Race, Sex and Family Background», *American Educational Research Journal*, 20, 2 : 199-220.

SAINSAULIEU, R.

- 1988 *L'identité au travail*. Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

SHAUGHNESSY, H., et H. Richard

1991 «Mobilité et plan de carrière pour le personnel administratif, professionnel et de soutien», in Comité permanent sur le statut de la femme. *L'université «avec» les femmes*. Montréal, Université de Montréal : 160-164.

SINGLY, F. de

1987 *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris, Presses universitaires de France.

SMITH, T.E.

1981 «Adolescent Agreement with Perceived Maternal and Paternal Educational Goals», *Journal of Marriage and the Family*, 43, 1 : 85-93.

SNOW, C.E., *et al.*

1991 *Unfulfilled Expectations : Home and School Influences on Literacy*. Boston, Massachusetts, Harvard University Press.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

1993 *Évaluation du plan d'action 1989-1992. Personnel cadre*. Montréal, Université du Québec à Montréal, septembre.