

La retraite des femmes cadres québécoises

Isabelle Joyal

Cet article reprend les grandes lignes d'une présentation effectuée dans le cadre du 2^e Colloque de sociologie de l'Université Laval. Nous nous intéressons, dans la foulée de notre projet de thèse, à la retraite des femmes cadres québécoises. S'agissant de cette première génération de femmes à accéder à de tels postes de pouvoir tout en assumant des tâches des sphères familiale et domestique, nous examinons leurs parcours tout en mettant en lumière la constitution de modèles inédits.

* * *

Le Québec vieillit. Il s'agit là d'une évidence statistique dont l'évocation seule devient lieu commun. Si l'arrivée des *baby-boomers* aux portes de la retraite pose des défis économiques et sociaux certains sur lesquels se sont penchées plusieurs études, la littérature anthropologique portant sur la manière dont est vécue cette retraite se fait plus discrète. Les mutations de la société salariale (Gaullier, 2003), les modifications de la division des âges de la vie (Gaullier, 2003 ; Guillemard et Rein 1993 ; Guillemard, 2010 et 2007 ; Gauthier et Carrières, 2003) ainsi que la féminisation de la vieillesse et de la retraite (McDonald, 2006) annoncent des modalités nouvelles du « vivre à la retraite ». En outre, le Québec vit un moment historique en ce qu'il voit une première génération de femmes prendre massivement sa retraite. Ces Québécoises sont les premières à avoir passé la majeure partie de leur vie d'adulte sur le marché du travail.

(In)sécurités

Parmi ces dernières, un groupe professionnel, celui des cadres, nous apparaît particulièrement intéressant. En effet, parmi les femmes de cette génération, les femmes cadres, sous-représentées dans les lieux de pouvoir selon Colas¹ (2008), ont également été les premières à investir de manière considérable de tels postes. Elles ont dû relever plusieurs défis, dont de nombreuses discriminations dans leur milieu de travail. Aussi et surtout, elles ont dû évoluer dans un contexte nouveau où elles ont eu à combiner le rôle de travailleuse professionnelle et le rôle de mère assumant des tâches liées aux sphères familiale et domestique. Qui plus est, ce contexte étant nouveau, elles n'ont pu trouver, ni auprès de leurs mères souvent exclues du marché du travail stable et de la retraite, ni auprès des religieuses, qui, ayant quitté la sphère familiale, sont également exclues de la retraite, un modèle intégrant ces tâches, ce qui les a amenées à en définir un qui leur soit propre. Elles ont donc dû créer et entretenir, au cours de leur vie active, différents liens professionnels, politiques, économiques, de proximité, de voisinage et de solidarité qu'elles ont négociés d'une manière propre à leur contexte particulier tout en développant des compétences dans ces différentes sphères d'activité.

Quittant aujourd'hui le marché du travail, elles relèvent à nouveau le défi de définir leur propre retraite. La thèse faisant l'objet de cet article s'intéresse à la manière dont elles vivent cette retraite. Plus précisément, nous cherchons à voir : 1) comment elles utilisent ou non, une fois à la retraite, les compétences qu'elles ont développées au cours de leur période active sur le marché du travail, et ce, en nous intéressant à leurs pratiques quotidiennes; 2) comment elles activent ou non les liens sociaux qu'elles ont développés au cours de leur vie active; et 3) comment elles se représentent elles-mêmes en tant que femme cadre à la retraite.

Cet article, découlant d'une présentation effectuée en février 2011 dans le cadre du 2^e Colloque étudiant de sociologie de l'Université Laval et

¹ Cet auteur montre que, malgré l'augmentation fulgurante de la présence des femmes sur le marché du travail depuis plus de 40 ans, qu'il s'agisse d'instances politiques ou juridiques, d'organisations publiques ou privées, les femmes cadres demeurent toujours fortement sous-représentées dans les lieux de pouvoir que sont les postes de cadres.

introduisant sommairement un projet plus large et de plus grande envergure, présente une mise en contexte historique de l'arrivée des femmes sur le marché du travail, suivie de brèves spécifications terminologiques, la méthodologie utilisée pour répondre aux objectifs de la recherche et quelques résultats préliminaires obtenus.

1. Survol historique

Puisque la Révolution tranquille représente une période charnière de l'histoire sociale, politique et économique du Québec et que plusieurs de ses éléments, participant de la restructuration, se révèlent déterminants en regard de l'accession des femmes au marché du travail, explorons rapidement deux de ces éléments majeurs : l'importante réforme du système de l'éducation et les avancées des groupes féministes.

1.1. La Révolution tranquille

En 1960, le gouvernement libéral de Jean Lesage est élu. Plusieurs voient, dans cette prise de pouvoir, le début de la Révolution tranquille. Celle-ci représenterait alors une transition pendant laquelle le Québec effectue un passage rapide d'une société traditionnelle à une société moderne (Falardeau, 1966 ; Dumont, 1965 ; Rioux, 1990 ; Guindon, 1998 et 1999). Elle sonnerait ainsi le glas de ce qui a été nommé la « grande noirceur ». Néanmoins, pour certains auteurs, dont Paquet (1999), Bourque (2001) et Rouillard (1998), il ne s'agirait pas réellement d'un point de rupture, mais plutôt d'une accélération de processus et mouvements déjà en cours. Quoi qu'il en soit, il demeure que, de 1960 à 1966, le gouvernement libéral de Lesage mettra en œuvre une série de réformes politiques, économiques, institutionnelles et sociales qui transformeront le Québec.

Cette vague accélérée de changements profonds se concrétise d'abord par un interventionnisme menant à la création d'un État providence. Le Québec redéfinit sa fonction étatique et revoit le rôle de son gouvernement. Une reconfiguration radicale des structures institutionnelles québécoises est amorcée. L'État prend le contrôle de plusieurs institutions qui étaient demeurées sous la régence d'entreprises privées et religieuses afin d'en démocratiser l'accès et de leur conférer une rationalité nouvelle (Linteau, Durocher, Robert et Ricard, 1989 :

(In)sécurités

422). Plusieurs sociétés d'État sont mises sur pied, dont la SAQ, Hydro-Québec ainsi que la Caisse de dépôt et placement. Une réforme de la fonction publique est opérée et plusieurs ministères sont créés.

1.2. La réforme du système de l'éducation

Parmi les nombreuses réformes importantes à voir le jour pendant la Révolution tranquille, celle de l'éducation demeure déterminante en regard de l'accession des femmes au marché du travail et, en définitive, à des postes de pouvoir. Depuis la création du Canada, en 1867, l'éducation relève de la juridiction provinciale et est confiée à l'Église. Après le cours primaire, souvent dispensé dans des écoles de rangs ne disposant que d'une seule classe pour tous les niveaux, certains étudiants peuvent accéder au cours classique dans des collèges. Vient ensuite l'Université au sein de laquelle les francophones sont sous-représentés. Il en va de même pour les filles qui accèdent difficilement aux collèges et universités. Par exemple, au début du XXe siècle, sur une centaine de collèges offrant le cours classique, seulement 20 acceptent les filles. Celles-ci sont également refusées dans plusieurs programmes et peuvent difficilement poursuivre des études universitaires. Il existe ainsi d'importantes iniquités entre riches et pauvres ainsi qu'entre hommes et femmes en regard de l'accès au système de l'éducation.

À l'aube de la Révolution tranquille, avec l'arrivée imminente des *baby-boomers* sur les bancs d'école et la modernisation en cours, le système d'éducation ne répond manifestement plus aux besoins des Québécois. L'enseignement, dispensé jusqu'ici par des religieux, ne valorise que très peu les savoirs plus techniques et appliqués dont le Québec en ébullition et le marché du travail ont grand besoin. La publication des *Insolences du frère Untel* a l'effet d'une bombe. Jean Desbiens y dénonce publiquement les failles d'un système d'enseignement inadéquat : « Un fruit typique de l'incompétence et de l'irresponsabilité de notre système d'éducation, c'est le cours secondaire public. Tout a été improvisé : les programmes, les manuels, les professeurs. L'opinion réclamait un cours secondaire public. On lui a vendu l'étiquette, mais l'étiquette était collée sur une bouteille vide » (Desbiens, 1960 : 27). Dès son entrée au pouvoir, le gouvernement Lesage fera de l'éducation une priorité et un tremplin vers la société moderne à laquelle il aspire : « L'esprit de la réforme scolaire témoigne d'une nouvelle conception du fonctionnement de

Aspects Sociologiques

(In)sécurités

l'école et de ses fonctions dans la société. L'école est pensée comme un outil de développement de l'individu et de la société. L'école devient l'instrument de la société, comprise comme "économie" » (Goud, 1999 : 111). Pour Rocher (2004), cette réforme constituera même une des pierres angulaires de la Révolution tranquille.

Rapidement, les libéraux commandent une Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec qui sera dirigée par Mgr Parent de 1961 à 1966. Cette commission mènera à la publication d'un rapport en cinq volumes dont plusieurs recommandations seront adoptées et appliquées par le Gouvernement. En outre, on propose la création du ministère de l'Éducation et du Conseil supérieur de l'éducation ainsi que l'édification d'une nouvelle structure intégrant des projets et des programmes pour tous les niveaux. On s'attarde également aux questions de la diversité religieuse et culturelle, de l'administration locale et du financement (Rocher, 2008). C'est ainsi qu'en 1964, on assiste à la naissance du Ministère de l'Éducation. Un nouveau programme est mis sur pied et distribué à tous, permettant ainsi une meilleure uniformisation de la formation. Les écoles polyvalentes et les centres d'enseignement général et professionnel (Cégep) sont créés, ceux-ci regroupant, sous une même enseigne, l'enseignement général et l'enseignement professionnel, la formation préuniversitaire et la formation technique. Les cours classiques, pour leur part, disparaissent. De nouvelles universités sont construites afin, notamment, d'accueillir ces nouveaux cégépiens finissants. Les nouvelles valeurs de démocratisation de l'accès à l'éducation qui traversent la société québécoise à cette époque trouvent également un écho dans cette réforme de l'éducation et se concrétisent par le décret de la gratuité scolaire du primaire à la fin du Cégep. La fréquentation scolaire devient obligatoire jusqu'à 16 ans². De plus, l'octroi de financement gouvernemental, sous la forme de prêts et de bourses, vise à encourager et soutenir les étudiants souhaitant poursuivre des études postsecondaires. L'enseignement continu et les cours aux adultes sont également développés. Enfin, les Universités du Québec s'installent en région et permettent ainsi à une population plus éloignée

² Il est à noter que le gouvernement d'Adélard Godbout avait, dans son second mandat, rendu obligatoire la fréquentation scolaire jusqu'à 14 ans. L'application de cette mesure fut inégale, notamment en région et en périphérie des grandes villes où les enfants quittaient précocement l'école.

(In)sécurités

d'avoir accès aux études universitaires. Ce nouveau système, de fait, se révélera beaucoup plus accessible, notamment aux femmes qui peuvent désormais poursuivre leurs études et choisir leurs programmes de formation.

1.3. L'entrée massive des femmes professionnelles sur le marché du travail

L'effervescence de la société québécoise que nourrissent différents mouvements sociaux, notamment le mouvement féministe, ainsi que les réformes de la Révolution tranquille auxquelles cette effervescence mènera se répercutent inévitablement sur le marché du travail. Fortement stimulé par la croissance économique du Québec et de l'ensemble des sociétés industrialisées occidentales, celui-ci rajeunit drastiquement avec l'arrivée des *baby-boomers* en son sein. Il se diversifie, se spécialise et se développe grâce, notamment, aux poussées technologiques et à une main-d'œuvre plus qualifiée. Cette fois-ci, la transformation la plus importante du monde du travail découlant de la Révolution tranquille concerne directement les femmes. En effet, leur participation au marché du travail explose, ni plus ni moins. Les femmes, ayant eu accès à des formations de qualité et reconnues, arrivent graduellement, mais de manière significative, sur ce marché de l'emploi et changent le portrait du travail féminin. Les travailleuses, pour plusieurs, sont désormais des femmes célibataires ou mariées qui exigent un retrait temporaire, plutôt que définitif, lors de maternités. De plus en plus de femmes occupent des emplois non traditionnellement considérés féminins. L'écart du salaire entre les hommes et les femmes devient, pour plusieurs, intolérable. Le sujet, extrêmement sensible, laisse poindre d'importantes luttes. De fait, les syndicats et les groupes féministes se mobilisent pour réclamer l'égalité salariale, puis l'équité salariale. En 1975, la Charte des droits et libertés de la personne rend illégale toute forme de discrimination fondée sur le sexe et détermine qu'à travail égal, le salaire doit être égal (Linteau, Durocher, Robert et Ricard, 1989). Le gouvernement entreprend d'enrayer les discriminations basées sur le sexe. D'importantes avancées ont été réalisées, mais les écarts persistent jusqu'à aujourd'hui.

Parallèlement aux bouleversements et effervescences caractéristiques du monde du travail lors de la Révolution tranquille, la condition des

(In)sécurités

femmes en général dans la société québécoise se modifie. L'accèsion massive des femmes à l'éducation et au monde du travail ne constitue qu'un exemple des avancées caractéristiques de la situation des femmes au Québec. En fait, les questions relatives à celle-ci sont projetées au premier plan des considérations économiques, politiques et sociales de la Révolution tranquille. Le féminisme, ayant conduit plusieurs luttes majeures avant la guerre, reprend le flambeau avec l'appui d'une génération de femmes décidées à atteindre l'égalité des sexes. Les mentalités changent, l'emprise de l'Église sur les institutions publiques a diminué, l'utilisation de la pilule contraceptive se répand. Les femmes jouissent d'une plus grande liberté et s'engagent dans les luttes féministes. Ainsi, au sortir de la Révolution tranquille, bien que l'égalité sur papier ne corresponde pas toujours à l'égalité réelle, les avancées concernant les conditions des femmes sont considérables. Les luttes féministes auront marqué de manière indélébile et déterminante la société québécoise qui est aujourd'hui l'héritière des efforts déployés par ces générations de femmes du 20^e siècle. Droit de vote des femmes, droit à la participation politique, droit d'accessibilité à l'éducation, droit au travail rémunéré des femmes, droit à l'équité salariale, droit au salaire minimum, droit aux allocations familiales, droit à la contraception, droit d'accessibilité aux garderies, ne voilà que quelques-uns des gains historiques des féministes ayant contribué à changer le visage, la perception, les valeurs et les mœurs de la société québécoise.

Bien que le monde du travail soit caractérisé par plusieurs avancées, de nombreux défis se posent toujours et doivent être relevés, particulièrement après le ralentissement des années 1980. L'*invisibilisation* du travail des femmes dans la sphère dite domestique, particulièrement lorsqu'il est effectué de manière non rémunérée, et la difficile conciliation travail-famille demeurent notamment toujours problématiques. En ce début de 21^e siècle, les possibilités d'avancement des femmes sont moins importantes que celles des hommes et elles sont davantage touchées par le temps partiel et le chômage : « Plus de 85 % des emplois à temps plein créés en 2010 reviennent aux hommes » (Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2011 : 19). Toujours selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, les femmes occupent 64,8% de l'ensemble des emplois à temps partiel (Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2011 : 20).

2. Spécifications terminologiques

Avant de préciser la méthodologie utilisée dans le cadre de cette thèse et de présenter quelques résultats préliminaires, attardons-nous, quelques instants, aux définitions de la retraite et du cadre.

2.1. La retraite

La retraite se révèle être un concept flou que même Statistique Canada peine à définir. Entre les définitions objectives et les définitions subjectives, il est effectivement difficile de trouver ce qui, de manière unanime et claire, pourrait caractériser la retraite. De plus, au cours des décennies récentes, notamment depuis la Révolution tranquille au Québec, les modalités de la retraite se sont grandement modifiées. L'allongement de l'espérance de vie implique un gain en années qui repose présentement entièrement sur la retraite. Avec les prises de retraite de plus en plus précoces, la retraite couvre désormais une période plus longue et recoupe des réalités multiples.

Il n'existe pas de définition officielle de la retraite qui ferait l'unanimité. Selon la définition standard de Statistique Canada, un retraité est « une personne de 55 ans ou plus qui n'est pas sur le marché du travail et qui reçoit 50 % ou plus de son revenu total de sources associées à la retraite » (Bowlby, 2007 : [en ligne]). D'autres définitions objectives ont également été formulées. Elles permettront alors d'opérationnaliser une étude et deviennent des outils de mesure. Par exemple, la formulation suivante est utilisée pour définir les retraités dans le cas d'une étude longitudinale : la retraite est « un état atteint lorsqu'une personne quitte définitivement le marché du travail et touche un revenu associé à la retraite (RPC, RRQ, pensions privées, etc.). On estime qu'une personne atteint l'état de "retraîtée" lorsqu'elle est restée pendant au moins un an à l'extérieur du marché du travail, touche des revenus associés à la retraite durant cette période et n'est pas retournée sur le marché du travail avant la fin de l'enquête » (Deschênes et Stone, 2006 : 243, dans Bowlby, 2007).

Cela étant, il n'en demeure pas moins que la retraite est intimement liée à une certaine conception de la division des périodes de la vie dans les

(In)sécurités

sociétés industrielles. Elle incarne un espace entre la fin de la période de travail et la mort. Avec les périodes de la formation et du travail, elle complète un cycle. Cette manière de diviser l'existence adulte en trois temps a fait l'objet de plusieurs études. Comme le mentionne Guillemard (1995), cette division est désormais questionnée, et ce au point d'annoncer une désinstitutionnalisation d'un cycle de vie divisé en trois temps. Depuis les années 1960, notamment, la société change, la vieillesse aussi. De fait, des changements structurels profonds sont apparus avec l'allongement de l'espérance de vie, la prise de retraite hâtive et l'apparition d'une nouvelle division des âges de la vie, voire de l'apparition d'un « nouvel âge » identifiée par Gaullier (2003) : celui marqué par l'activité des retraités qui ont quitté le marché du travail. Le départ du marché du travail pour la retraite serait maintenant synonyme d'une augmentation de temps libre, d'une meilleure qualité de vie et de réalisation de projets personnels. L'arrivée à la retraite de la première génération de femmes à avoir intégré massivement le marché du travail se fait dans le cadre de ces changements majeurs (Gauthier et Carrières, 2003). Qui plus est, ces femmes, ayant occupé des postes rémunérés, disposent d'un capital et d'un pouvoir d'achat nouveau, ce qui est généralisé chez les nouvelles retraitées professionnelles cadres auxquelles nous nous intéressons.

Pour Gaullier (2003), la société française contemporaine (tout comme les sociétés de plusieurs autres pays hautement industrialisés) présenterait des caractéristiques particulières en regard de ses vieillissements comme une nouvelle catégorie d'âge, les 50-70 ans, et une pluralité de pratiques liées à la retraite. Aussi, propose-t-il que ce nouvel âge (les 50-70 ans), qui se distingue par sa condition particulière par rapport à l'emploi ainsi que par ses aspirations nouvelles (Gaullier, 2003). Être âgé sans être vieux et être retraité sans être inactif, voilà qui constituerait une réalité contemporaine nouvelle des retraités. Dans cette catégorie, Gaullier voit l'existence d'une retraite désormais pluriactive, décrochée et en opposition à la « retraite-troisième âge ». Cette retraite pluriactive serait vécue comme une expérience par un individu en perpétuelle redéfinition dans une réalité mouvante et plurielle, une réalité où les trajectoires de vie sont éclatées et individualisées, et où les parcours professionnels croisent ceux de la vie sociale, de la vie politique, de la vie familiale et de la vie privée.

(In)sécurités

Cette description, si elle colle particulièrement bien à la société française qu'analyse Gaullier, correspond, semble-t-il, à une réalité plus large, celle des sociétés industrielles occidentales. Néanmoins, la considération des contextes du marché du travail et de la retraite au Québec nous amène à questionner le découpage opéré par Gaullier. De fait, la nouvelle catégorie de Gaullier, adaptée à la réalité québécoise³, engloberait les 60-75 ans. Pour le reste, l'analyse de Gaullier nous semble pertinente et représentative de la réalité des retraitées cadres auxquelles nous nous intéressons. De fait, ces femmes qui viennent de prendre leur retraite sont toujours actives et négocient de nouvelles trajectoires professionnelles, sociales et familiales. Leur retraite serait donc pluriactive telle que décrite par Gaullier (2003). Nous verrons, en fait, que le parcours des femmes cadres donne à voir de nouveaux modèles inédits de retraite.

2.2. Cadre

En ce qui a trait au terme de cadre, il se révèle également polysémique. La catégorie de cadre, telle que nous l'entendons et tel que défini par les participantes aux prétests, regroupe les personnes qui supervisent et encadrent des subordonnés tout en gérant des projets et un budget. Le cadre combine donc, en ce sens, les volets d'encadrement et de gestion de projets, de budget et de personnel.

3. Méthodologie

La méthodologie que nous avons utilisée pour atteindre les objectifs de notre recherche repose sur une approche qualitative. Que les paradigmes quantitatifs et qualitatifs soient considérés comme distincts (Groulx, 1997 ; Cresswell, 1994 ; Chevrier, 1992) ou constitutifs d'étapes différentes d'une même recherche (Van der Maren, 1995), il demeure qu'ils possèdent des caractéristiques ontologiques, épistémologiques, axiologiques et rhétoriques propres. En ce sens, le paradigme de recherche qualitatif propose de plonger au cœur de la subjectivité des répondants par l'entremise du chercheur et des interactions qu'il a avec

³ La réalité de la retraite québécoise réfère ici aux principaux revenus de retraite dont la composition diffère des revenus français, à la législation entourant la prise de la retraite ainsi qu'aux programmes sociaux et aux politiques sociales s'adressant aux retraités.

eux. Il s'agit là, selon nous, de la force de la démarche qualitative, force qui découle d'une ouverture qui permet de cerner une situation ou un phénomène de l'intérieur, c'est-à-dire selon les représentations et les propos des personnes qui la vivent : « the only reality is that constructed by the individuals involved in the research situation » (Creswell, 1994 : 4). Pires (1997) note d'ailleurs la souplesse d'ajustement de la recherche qualitative comme sa capacité de traiter des sujets complexes, d'englober des données hétérogènes, de fournir une description détaillée et en profondeur de plusieurs phénomènes sociaux et d'être attentive au monde empirique.

Plus encore, notre question de recherche nous incite à privilégier une approche empirico-inductive, plus précisément l'induction analytique qui s'y relie. L'approche empirico-inductive se révèle pertinente lorsque les représentations des personnes concernées, ici les retraitées, est recherchée et lorsqu'il n'existe que peu ou pas de données dans la littérature, ce qui correspond au contexte de la problématique étudiée. Cette approche permet d'aborder la recherche et ses questions de manière exploratoire et de rendre compte de phénomènes nouveaux. Quant à l'induction analytique, elle constitue avant toute chose une démarche non expérimentale et logique qui s'ancre directement dans le concret, dans un phénomène, pour l'abstraire et en fournir une interprétation, une description ou une compréhension. Elle puise sa force non pas dans le nombre des cas, mais dans leurs qualités singulières (Dufour, Fortin et Hamel, 1991). Dans ce processus inductif et itératif, la théorie et les hypothèses viennent donc à revers et se présentent comme des résultats *a posteriori*, entraînant une succession d'allers-retours entre données recueillies et analyses, permettant, par élimination, d'induire une compréhension de la situation.

Toujours dans l'optique de répondre à notre question de recherche, la méthodologie retenue repose sur une méthode ethnographique, car elle permet une description riche et détaillée des pratiques et des perceptions. Selon Goldbart et Hustler (2005), « [i]t is in the detailed descriptions and analyses of what people say and do [...] that ethnographers have revelled ». En quelque sorte, elle permet de s'immiscer au cœur de la situation en ayant recours à différentes techniques de cueillette et d'analyse de données pour décrire et comprendre les pratiques et les liens sociaux des cadres retraitées. Notre projet s'inscrit par ailleurs dans un

terrain non traditionnel de l'anthropologie et de l'ethnographie, celui de l'anthropologie du proche (Ghasarian, 2002 ; Augé, 1992). Les méthodes de cueillette de données utilisées ont été les entrevues individuelles semi-dirigées et l'observation participante. Nous avons ainsi participé à une rencontre d'association de gestionnaires⁴, mais nous avons aussi rencontré 22 femmes cadres de 6 régions différentes du Québec, soit Québec, Montréal, Mauricie, Estrie, Outaouais et Charlevoix. Celles-ci partagent les caractéristiques suivantes : elles ont travaillé dans les secteurs publics et privés, avec une forte prédominance pour le secteur public; elles avaient toutes au moins un enfant vivant; étaient âgées de 50 à 78 ans; et devaient également avoir pris leur retraite depuis au moins 2 ans afin d'avoir traversé la période transitoire, soit la période suivant immédiatement la prise de retraite durant laquelle les nouvelles retraitées vivent souvent une période se caractérisant par la transition et l'adaptation à une « nouvelle vie ».

4. Résultats préliminaires

À cette étape de notre recherche, qui est en cours d'analyse finale et de rédaction, quelques résultats préliminaires peuvent être établis. Parmi ceux-ci, notons quelques éléments du parcours professionnel des femmes cadres : leur accès à la formation, leur ascension professionnelle et les représentations qu'elles se font d'elles-mêmes comme femmes cadres. D'autres éléments, relatifs à la période de la retraite, peuvent être soulignés, dont l'existence de parcours types.

4.1. Accessibilité et démocratisation de l'éducation

L'écart d'âge important, soit 28 ans, entre les plus jeunes participantes et les plus âgées impliquent des réalités multiples et des parcours différenciés. En ce qui a trait à l'accès à l'éducation, deux parcours différents sont, de fait, identifiés. Tandis que certaines, les plus jeunes,

⁴ Comme nous assurons l'anonymat et la confidentialité des participantes, tant aux entrevues individuelles qu'aux observations participantes, nous ne pouvons donner de détails qui pourraient permettre de les identifier. Le nom de l'association de gestionnaires rencontrée, le lieu et le moment de la réunion de ce groupe ne peuvent donc pas être divulgués. Il en va de même pour les employeurs et les titres exacts des postes occupés par les participantes.

Aspects Sociologiques

(In)sécurités

ont pu bénéficier de la démocratisation de l'éducation, d'autres ont dû composer avec des institutions religieuses plus strictes.

N'ayant, pour la plupart, pas eu accès aux Cégeps et aux universités, les participantes plus âgées ont donc un choix restreint de formations admissibles aux femmes, à savoir, principalement, la pratique infirmière, l'enseignement ainsi que le secrétariat. Elles ont généralement étudié dans des écoles confessionnelles non mixtes, dans des écoles normales ou des écoles professionnelles. Elles ont dû composer avec des institutions duplessistes nettement moins progressistes et plus conservatrices.

Les plus jeunes, pour leur part, ont fréquenté les nouveaux Collèges d'enseignement général et professionnel (Cégeps) et ont eu accès à de multiples formations postsecondaires et universitaires. Néanmoins, l'appui des parents et de divers programmes étatiques s'est avéré déterminant. Riches de cet appui financier, social et symbolique, plusieurs femmes franchiront les portes des Cégeps et des universités. Cependant, même si une vague de réformes balaya rapidement le Québec, celles-ci mettent un certain temps à s'enraciner significativement au sein de plusieurs communautés ainsi qu'à être intégrées par la population. Une vision plus traditionnelle du rôle de la femme continue d'être véhiculée. Concrètement, même si des Cégeps et universités sont créés et que ceux-ci ouvrent leurs portes aux femmes et même si celles-ci ont désormais accès, à tout le moins sur papier, à toutes les formations de leur choix, elles n'obtiennent pas toutes, pour autant, l'appui et le soutien de leur famille, de leur mari, de leur conjoint ou leur communauté. Ces femmes qui ne peuvent compter sur le soutien de leurs proches ou de leur communauté opteront alors souvent pour une solution alternative en choisissant de suivre une des trois formations qui sont davantage approuvées socialement, soit celles de secrétaire, d'enseignante et d'infirmière. Elles travailleront quelques années dans ces professions avant d'entamer une ascension professionnelle et d'accéder à des postes de gestion.

Lorsqu'elles seront en emploi, constatant les changements sociaux et la transformation du marché du travail en cours, certaines femmes entrevoient une possible ascension professionnelle. Estimant que leur expérience seule ne leur permettra bientôt plus d'accéder à des postes

(In)sécurités

plus élevés, elles se définissent un plan de carrière misant, notamment, sur l'obtention de diplômes, la formation continue et le perfectionnement. Ainsi, toutes les femmes rencontrées, même celles ne s'étant pas dotées d'un tel plan de carrière, ont suivi des formations en cours d'emploi. Composante intrinsèque du travail de cadre, la formation continue revêt effectivement un aspect important du quotidien. La conciliation travail-famille-étude devient rapidement un enjeu réel souvent fort complexe.

Ainsi, la période précédant l'entrée sur le marché du travail des femmes cadres aujourd'hui retraitées se caractérise par une transformation du système de l'éducation et une pluralité de parcours de formation. Puis, en cours d'emploi, la formation continue et le retour aux études constituent la norme pour les futures femmes cadres. Cette entreprise majeure, celle de conjuguer les études, le travail et la famille, est rendue possible grâce à un contexte social et politique particulier, mais implique néanmoins de nombreux sacrifices pour ces nouvelles travailleuses et leur famille.

4.2. Accès au marché du travail

Les participantes plus âgées sont entrées sur le marché du travail avant ou au début de la Révolution tranquille, à un moment où les femmes en étaient généralement exclues ou, à tout le moins, où elles étaient exclues des emplois permanents. Bien qu'elles aient eu accès à une formation et à un premier poste rémunéré, elles n'ont pas pu obtenir de sécurité d'emploi, ni de permanence. En outre, le mariage ou la grossesse constituent alors des motifs de congédiements ou de frein à l'emploi habituels. Néanmoins, dans le contexte particulier du tournant des années 1960, alors que le nombre de vocations diminue sans cesse au sein du clergé, que l'engagement sans restriction des femmes mariées est décrété, que les Cégeps retiennent une cohorte importante de jeunes dont la formation n'est plus automatiquement jumelée à un emploi (particulièrement pour les infirmières) et que l'État providence en construction requiert un nombre de plus en plus élevé de professionnels, certaines parviennent à conserver leurs postes.

Accédant majoritairement à des postes de professionnelles, en cohérence avec les formations suivies, elles gravissent rapidement les échelons. Il en va de même pour les plus jeunes qui accèdent à des emplois

(In)sécurités

professionnels à leur sortie des Cégeps et Universités et amorcent aussi une ascension professionnelle. Cette ascension rapide est facilitée par un contexte de besoin exacerbé de gestionnaires et par la relative souplesse des employeurs en regard de l'ancienneté et des diplômes qui ne sont pas nécessairement exigés ou peu respectés.

Alors qu'elles occupent peu à peu des postes plus importants et qu'elles poursuivent leur formation, plusieurs bénéficient de programmes gouvernementaux encourageant la formation des femmes et l'obtention de postes de pouvoir.

4.3. Représentations des femmes cadres

Comment les participantes se représentent-elles elles-mêmes en tant que femme cadre? Qu'est-ce qu'a représenté, pour elles, le fait d'être une femme cadre? Les résultats préliminaires mettent en lumière certains éléments mentionnés par plusieurs femmes rencontrées. D'abord, pour plusieurs, des éléments de la sphère professionnelle sont mentionnés d'entrée de jeu. Être une femme cadre, c'est ainsi d'abord vivre un certain isolement professionnel: « Tu n'es plus *one of the gang* », comme le dit une participante. La femme cadre doit s'attendre à être critiquée et à ne pas être aimée de tous les employés, même d'anciens collègues. Être une femme cadre, c'est aussi manquer de temps, constamment. Le travail extrêmement chargé, conjugué aux responsabilités familiales et domestiques ainsi qu'aux études, remplit rapidement l'agenda. Un certain sentiment de course et d'invulnérabilité a gagné les femmes rencontrées qui affirment qu'une femme cadre ne peut pas se permettre d'être malade ou de ralentir. Les relations sociales occupent une part majeure du travail d'un cadre. Se réseauter, savoir s'entourer des bonnes personnes, entretenir des solidarités, notamment féminines, voilà des compétences précieuses à développer. Enfin, les participantes se disent battantes, honnêtes, intègres et passionnées. Il s'agit, selon elles, de qualités essentielles à la réussite d'un cadre et qu'elles estiment posséder.

4.4. Parcours des femmes cadres retraitées

(In)sécurités

En analysant les pratiques, les liens sociaux et les représentations des femmes cadres à la retraite, nous avons pu définir trois parcours principaux.

Le premier parcours correspond au maintien de leur identité de femme cadre et d'un emploi lié à celui qu'elles occupaient avant la retraite. Le lien peut alors être incarné par l'employeur ou par le secteur d'activité, par exemple. Le deuxième parcours correspond au maintien de leur identité de femme cadre, mais sans conserver un emploi lié à celui occupé avant la retraite. Il peut s'agir, par exemple, d'une retraitée s'engageant de manière bénévole dans des tâches d'encadrement ou de gestion. Enfin, le troisième parcours correspond à l'absence de maintien de leur identité de femme cadre.

La très grande majorité des participantes suivent les parcours 1 et 2. Plusieurs femmes rencontrées, presque la moitié, ont continué d'occuper un emploi rémunéré à la retraite. Cependant, il est important de noter que, pour elle, ce travail revêt un caractère bien distinct de celui occupé avant la retraite. Il se caractérise principalement par la liberté : liberté de choisir le contrat, la durée, les collègues, les vacances, les conditions en général, etc. Les motivations à reprendre le travail varient, mais se recoupent souvent, notamment en ce qui a trait au fait de se sentir utile et d'avoir du plaisir. Passionnées de leur travail, de leur milieu ou de leurs équipes, ces femmes cadres inscrivent leur retraite en continuité avec ces passions et avec leur parcours avant la retraite. Pour celles, toutefois, qui suivent le parcours type 3, la retraite peut marquer un point de rupture ou une réorientation. Elles y délaissent le modèle de femme cadre pour en prioriser un autre : celui de grand-mère, d'amie, d'épouse, de conjointe, de jardinière ou d'artiste par exemple. Elles se détachent et se désolidarisent alors souvent complètement des pratiques, des représentations et des liens sociaux qui caractérisaient la période professionnelle précédant la retraite et qui est associée au modèle de femme cadre. Bien qu'elles assurent, pour la plupart, ne rien regretter de cette période, elles affirment être passées à autre chose. Bien sûr, leurs motivations à se détacher du modèle de femme cadre varient, mais plusieurs disent souhaiter profiter de la vie, retrouver leurs passions délaissées ou encore réaliser « celle » qu'elles veulent être maintenant.

(In)sécurités

En analysant les moments de la prise de la retraite et les motivations qui y ont mené, on constate que celle-ci est très souvent devancée. De fait, différents évènements importants tels qu'une maladie, un épuisement professionnel, la maladie ou le vieillissement d'un proche et la prise de retraite du conjoint devancent la transition. Quel que soit le chemin professionnel ou le parcours choisi à la retraite, la prise de retraite suit ou précède souvent une étape de réflexion que nous pressentons déterminante. Ces évènements ou la transition importante et le changement de mode de vie qu'implique l'adaptation à la retraite pourraient ainsi représenter un moment décisif lors duquel une distance réflexive est prise par rapport au parcours initial. L'issue de ce questionnement et des choix qui en découleront mènent généralement au choix d'un parcours qui, même s'il s'inscrit en continuité avec le parcours professionnel initial de cadre, comme c'est notamment le cas des parcours 1 et 2, diffère néanmoins du parcours initial.

5. Conclusion

En conclusion, nous avons vu que les femmes cadres rencontrées ont défini un nouveau modèle conjuguant tâches professionnelles reliées à un poste de pouvoir et responsabilités domestiques et familiales. Le projet de recherche doctoral présenté propose une méthodologie ethnographique et un mode d'analyse inductive intéressants permettant d'accéder à la description de leurs parcours avant et après la retraite, mais aussi à leurs liens sociaux et à leurs représentations d'elles-mêmes. Les résultats préliminaires recueillis offrent déjà une lecture descriptive de leurs cheminements professionnels et mettent en lumière une accession à la formation différenciée selon l'âge des participantes ainsi qu'une ascension professionnelle rapide survenue dans un contexte social et politique particulier. À la retraite, trois parcours principaux possédant des caractéristiques spécifiques sont identifiés, une majorité des participantes rencontrées continuant d'actualiser leurs compétences de cadres dans un contexte rémunéré ou non.

Ces résultats préliminaires laissent entrevoir une analyse intéressante, plus approfondie et détaillée de ces parcours de retraite. Une étude comparative des parcours avant et après la retraite tenant compte des évènements qui l'ont suivie ou précédée devrait, pour sa part, éclairer cette période transitoire et les choix qui en découlent.

Isabelle Joyal

Bibliographie

AHMED, Sara (2006), *Queer phenomenology : orientations, objects, others*, Durham, Duke University Press.

AUGÉ, Marc (1992), *Non-lieux. Introduction à une anthropologie de la surmodernité*, Paris, Seuil.

BOWLBY, Geoff (2007), « Définir la retraite », *Perspectives*, Statistique Canada : [En ligne]. (http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/10207/art-2_f.pdf), Consulté le 13 septembre 2008.

BOURQUE, Gilles (2001), « À propos d'un chaînon manquant. Notes critiques », dans *Recherches sociographiques*. Vol. 42, no 1, Québec, Les presses de l'Université Laval.

CHEVRIER, Jacques (1992), « La spécification de la problématique », dans : Benoit GAUTHIER (dir.), *Recherche sociale*, Sillery, Presses de l'Université du Québec.

COLAS, Véronique (2008), *L'ascension professionnelle des femmes cadres à la ville de Montréal*. Montréal, Conseil des Montréalaises, Consulté sur Internet. (http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_montrealaises_fr/media/documents/CM_FCadres_Avis.pdf), le 4 décembre 2008.

CRESSWELL, John W. (1994), *Research design : Qualitative and quantitative approaches*, Thousand Oaks, CA, Sage.

DESBIENS, Jean-Paul (1960), *Les Insolences du Frère Untel*, Montréal, Les Éditions de l'Homme.

DESCHANES, Nathalie et Leroy O. STONE (2006), « La probabilité d'atteindre l'état de 'retraité' : une analyse longitudinale des variations entre hommes et femmes », *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*. Dans BOWLBY, G., 2007, « Définir la retraite », *Perspectives*. Statistique Canada : [En ligne] (http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/10207/art-2_f.pdf), consulté le 13 septembre 2008.

DUFOUR, Stéphane, Dominic FORTIN et Jacques HAMEL (1991), *L'enquête de terrain en sciences sociales. L'approche monographique et les méthodes qualitatives*. Montréal, Éditions Saint-Martin.

DUMONT, Fernand (1965), « La représentation idéologique des classes au Canada français », *Recherches sociographiques*, vol. 6, no. 1, pp. 9-22.

FALARDEAU, Jean-Charles (1966), « Des élites traditionnelles aux élites nouvelles », *Recherches sociographiques*, vol. 7, no. 1-2, pp. 131-145.

GAULLIER, Xavier (2003), *Le temps des retraites : mutations de la société salariale*. Paris, République des idées.

GHASARIAN, Christian (2002), « Introduction. Sur les chemins de l'ethnographie réflexive », dans : Christian GHASARIAN (dir), *De l'ethnographie à l'anthropologie réflexive. Nouveaux terrains, nouvelles pratiques, nouveaux enjeux*, Paris, Armand Colin.

GAUTHIER, Hervé et Yves CARRIÈRES (2003), « Changements socio-démographiques et société vieillissante », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 32, no 1.

GOLDBART, Juliet et David HUSTLER (2005), « Ethnography », dans : Somekh BRIDGET et Lewin CATHY (Dir), *Research methods in the social sciences*, Thousand Oaks, Sage.

GOUD, Jean (1999), « Des bons pères aux experts : modernisation des institutions scolaires au Canada français, 1940-1964 », *Société*, vol. 20 et 21.

(In)sécurités

GROULX, Lionel-Henri (1997), « Contribution de la recherche qualitative à la recherche sociale », dans : Jean POUPART, Jean-Pierre DESLAURIERS, Lionel-Henri GROULX, Anne LAPERRIÈRE, Robert MYERS et Alvaro PIRES (Dir), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal, Gaëtan Morin.

GUILLEMARD, Anne-Marie (2010), *Les défis du vieillissement. Âge, emploi, retraite : perspectives internationales*, Paris, Armand Colin.

GUILLEMARD, Anne-Marie (2007), *Prolonger la vie active face au vieillissement. Quels leviers d'action ? Les enseignements de l'étranger*. Lyon, Éditions Réseau ANACT.

GUILLEMARD, Anne-Marie (1995), « Les transformations de la transition entre activité et retraite en Europe : de nouveaux enjeux pour la protection sociale », *Cahiers québécois de démographie. Activité et retraite*, vol. 24, no 2.

GUILLEMARD, Anne-Marie. et Martin REIN (1993), « Comparative patterns in retirement: Recent trends in developed societies », *Annual Review of Sociology*, vol. 19, pp. 469-503.

GUINDON, Hubert (1999), « La Révolution tranquille et ses effets pervers », *Société*, vol. 20/21.

GUINDON, Hubert (1998), « Chronique de l'évolution sociale et politique du Québec depuis 1945 », *Cahiers de recherche sociologique*, no 30, pp. 33-78.

Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec (2011), *Travail et rémunération. État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2000*. Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec.

LINTEAU, Paul-André, Jean-Claude DUROCHER, René ROBERT et François RICARD (1989), *Histoire du Québec contemporain. De la Confédération à la crise*, Québec, Les Éditions du Boréal.

(In)sécurités

MCDONALD, Lynn (2006), « La retraite selon le sexe : le bien-être des femmes de la « nouvelle » retraite », dans : L.O. STONE, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Ottawa, Statistiques Canada.

PAQUET, Gilles (1999), *Oublier la révolution tranquille. Pour une nouvelle socialité*. Montréal, Éditions Liber.

PIRES, Alvaro (1997), « De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences sociales », dans : Jean POUPART, Jean-Pierre DESLAURIERS, Lionel-Henri GROULX, Anne LAPERRIÈRE, Robert MYERS et Alvaro PIRES (dir), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin.

RIOUX, Marcel (1990), *Un peuple dans le siècle*. Québec, Les Éditions du Boréal.

ROCHER, Gilles (2004), « Un bilan du rapport Parent : vers la démocratisation », *Bulletin d'histoire politique*, vol. 12, no 2.

ROUILLARD, Jacques (1998), « La révolution tranquille, rupture ou point tournant? », *Journal of Canadian Studies/Revue d'études canadiennes*, vol. 32, no 4, pp. 23-51.

VAN DER MAREN, Jean-Marie (1995), *Méthodes de recherche pour l'éducation*, Montréal, Presses Universitaires de Montréal.