

# L'interaction entre trajectoire professionnelle et trajectoire familiale

## Le cas d'employées de bureau à Montréal

par Marie Hélène Saint-Pierre et Marianne Kempeneers

*The authors report on a qualitative research project which demonstrates the difficulties women face in juggling their careers and family lives in both the public and private sector.*

---

***L'influence de la vie familiale sur la trajectoire professionnelle peut jouer aussi bien dans le sens d'une réduction que d'une intensification de l'activité professionnelle; par ailleurs, les stratégies de planification familiale dépendent de facteurs très variés.***

---

La participation croissante des femmes au marché du travail, phénomène généralisé à l'ensemble des sociétés industrielles, ne s'est pas accompagnée d'une redistribution des responsabilités familiales entre hommes et femmes. Nombre d'études témoignent en effet de la persistance d'une division très inégale des responsabilités à l'intérieur de la famille, laissant à la femme le gros du travail et ce, même lorsque celle-ci fournit un nombre d'heures aussi élevé que son conjoint sur le marché de l'emploi (Frederick; Le Bourdais et Sauriol). Ce maintien des schémas traditionnels au sein des familles oblige les femmes à inventer continuellement des modalités d'aménagement de leur temps afin de "concilier" l'emploi et la famille.

Le propos de ce texte est de faire état de quelques résultats préliminaires d'une enquête qualitative que nous avons menée en 1995 auprès d'un échantillon de 26 employées de bureau du secteur public et du secteur privé à Montréal. L'âge des répondantes se situait entre 31 et 44 ans. Toutes avaient au moins deux enfants, dont l'âge du deuxième se situait entre 2 et 13 ans. Des entrevues d'environ une heure et demie ont été réalisées en face à face avec ces répondantes. Pourquoi avoir centré notre étude sur les employées de bureau? D'une part, parce que chaque contexte professionnel détermine des stratégies spécifiques de conciliation. D'autre part, parce que les employées de bureau représentent un cas intermédiaire intéressant du point de vue de la continuité en emploi, à mi-chemin entre des catégories hautement instables comme les employées de la vente et des services par exemple, et des catégories très stables comme les enseignantes (Kempeneers et Saint-Pierre 1993, 1992).

De façon plus précise, nous entendons illustrer ici l'extrême complexité des enchevêtrements emploi-famille qui composent la trame des trajectoires féminines aujourd'hui et ce, en donnant la parole aux femmes elles-

mêmes. A partir des témoignages recueillis, nous avons en effet dégagé des types d'enchaînements où l'on peut voir, d'une part, comment certains événements de la vie familiale influencent la trajectoire professionnelle; d'autre part, dans quelle mesure certains moments-clés du parcours professionnel influencent la trajectoire familiale. Chacune de ces deux configurations revêt des spécificités importantes: on peut voir en effet que l'influence de la vie familiale sur la trajectoire professionnelle peut jouer aussi bien dans le sens d'une réduction que d'une intensification de l'activité professionnelle; par ailleurs, les stratégies de planification familiale dépendent de facteurs professionnels très variés.

Notre étude emprunte en priorité aux courants récents en sciences sociales, qui ont tenté d'asseoir empiriquement la proposition théorique selon laquelle le monde du travail et le monde de la famille forment une seule et même entité qu'il convient d'appréhender d'emblée comme telle. Ces courants préconisent en effet que la sphère familiale et le monde professionnel relèvent d'une seule et même logique. Cette logique est celle de la division du travail et en particulier celle d'une division sexuelle du travail, qui assigne à l'homme comme à la femme une place spécifique dans la famille et dans la production (Barrère-Maurisson; Barrère-Maurisson *et al.* 1983). Dans cette optique, il convient d'analyser l'évolution contemporaine des formes de l'organisation économique et de l'organisation familiale sous l'angle de leur "articulation" réciproque ou encore, de leur "interaction" (Pitrou). Cela implique que l'on ne pose a priori aucune prédominance, aucune antériorité causale d'une sphère sur l'autre, dans la recherche des facteurs reliant les transformations de l'emploi et celles de la famille. Le travail des femmes, qui a la particularité d'être accompli tant du côté salarié que du côté familial, se révèle à cet égard un objet d'analyse central dont les transformations reflètent celles, imbriquées, de l'emploi et de la famille. De plus, ces études montrent que l'interaction entre l'emploi et la famille ne prend son sens que dans des contextes professionnels spécifiques. Dès lors, cette imbrication de facteurs reliant chaque contexte professionnel à son contexte familial, et inversement, montre qu'il est devenu de moins en moins possible de recourir à un raisonnement en terme de "causes à effets" univoques (facteurs familiaux influençant l'emploi ou inversement). Il convient désormais d'investiguer des situations concrètes où s'expriment les modalités spécifiques de l'interaction: une profession donnée, un moment-clé ou un événement-clé dans le parcours professionnel ou familial, etc.

Dans cette foulée, notre étude s'est donné pour objectif, et ce dès le moment de la collecte des données, de saisir d'emblée ce qui se passe dans les deux sphères de la vie des femmes. Ainsi, les entrevues ont été menées à partir d'une

grille semi-structurée, qui présentait l'avantage et l'originalité d'amener les individus à se remémorer l'enchaînement des épisodes professionnels et des épisodes familiaux de la façon la moins dichotomisée possible. L'analyse montre alors l'enchevêtrement constant des facteurs relatifs au marché de l'emploi d'une part, et à la famille d'autre part, dans le déroulement des itinéraires féminins.

Les événements familiaux influent sur la trajectoire professionnelle des femmes et nos données montrent que cette influence peut s'exercer dans un sens comme dans l'autre. En effet, si dans certains cas, la survenue d'un événement familial représente plus ou moins une entrave



Sima Elizabeth Shefrin, "Waiting for the Bus," paper applique, 13" x 17", 1995. Photo: Brenda Hemsing

à la poursuite de l'activité professionnelle des femmes, dans d'autres cas, elle marque une intensification de la participation à l'emploi. Par ailleurs, la trajectoire professionnelle de certaines femmes est planifiée, à plus ou moins long terme, en fonction d'objectifs familiaux. Ces trois modalités d'interaction entre l'emploi et la famille sont illustrées ci-dessous.

#### Événements ou contextes de vie familiale qui réduisent l'activité professionnelle

Cette modalité d'interaction entre l'emploi et la famille nous semble la plus fréquemment documentée. La survenue dans la vie des femmes d'un événement familial, tel qu'une naissance ou une rupture d'union, ou encore le constat de charges familiales trop lourdes, vont se traduire au plan professionnel par une réduction, totale ou partielle, du temps passé en emploi. On trouve dans nos données de nombreux exemples de cette forme d'interaction, que cer-

taines femmes vivent très bien parce que c'est leur choix, alors que d'autres en ressentent cruellement la contrainte.

#### Naissance d'enfants

À la naissance de leur premier enfant, plusieurs femmes comme Nicole et Lise avaient l'intention claire d'interrompre leur emploi pour se consacrer exclusivement à leurs enfants pour une durée plus ou moins longue.

*C'est une décision qu'on avait prise au moment de se marier. Si j'avais des enfants, j'arrêtais de travailler.*  
(Nicole)

*On avait prévu avoir des enfants, ... c'est pour ça que j'arrêtais, pour les enfants, puis je retournerais travailler si je le voulais, éventuellement, quand ils iraient à l'école.* (Lise)

Si certaines mères ont pu réaliser leur souhait, d'autres n'ont pu le faire qu'un certain temps ou dans une certaine mesure. Elles ont dû retourner travailler, pour des raisons financières la plupart du temps, soit à temps partiel, soit sur une base occasionnelle.

#### Poids des charges familiales

D'autres femmes n'avaient pas pensé à interrompre leur emploi suite à la naissance de leurs enfants, mais devant la charge que représente le cumul de l'occupation d'un emploi à temps

plein et des soins à donner à de jeunes enfants, elles cesseront toute activité professionnelle ou en réduiront la durée. Tel est le cas de Christine qui a ressenti cruellement de devoir laisser un emploi intéressant pour satisfaire aux exigences de ses responsabilités familiales.

*Les deux à temps plein. C'était l'enfer. Et j'avais un travail qui demandait beaucoup, et ça demandait beaucoup à la maison. Paul (son conjoint) arrivait à 8 h, 8 h 30, jamais avant ça, alors c'était énorme. Moi, je me voyais dans un tunnel et que je ne m'en sortirais plus. C'est là que j'ai décidé de demander un temps partiel. Ça a été une grosse décision, mais je me suis dit, je m'occupe de ma famille, et ensuite on verra pour l'emploi.*  
(Christine)

Comme le poste à temps partiel auquel elle avait accès impliquait une démotivation importante, elle commente ainsi le choix devant lequel elle était placée:

... je l'amaï mon emploi, et ça m'avait pris du temps à me rendre jusque là, j'avais été aux études, etc.... C'est reculer dans le fond. Ça a été difficile, mais j'étais tellement fatiguée, je me suis dit, si je continue comme ça, c'est une dépression que je vais faire sûrement.... Tout ça mis ensemble, je me suis dit, pour quelques années, on oublie le travail, l'ambition, la carrière, disons, est arrêtée, et on verra plus tard. (Christine)

### Rupture d'union

La rupture d'union peut conduire à une réduction du



Sima Elizabeth Shefrin, "After School Snack," paper applique, 13" x 17", 1995. Photo: Brenda Hemsing

temps passé en emploi. Tel est le cas de Denise dont le conjoint est décédé:

... c'est à ce moment-là que j'ai demandé à faire un temps partiel, dans la même année, pour pouvoir être capable de m'occuper de mon enfant, de la maison, de tout ce qui entraîne .... (Denise)

Pour une autre répondante, le passage obligé d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein suite à son divorce, lié au fait qu'il s'agissait d'un emploi de nuit, a engendré une situation insoutenable qui l'a conduite à interrompre son emploi.

### Événements ou contextes familiaux qui entraînent une intensification de l'activité professionnelle

Cette modalité d'interaction entre l'emploi et la famille s'organise sensiblement à partir des mêmes facteurs de la

vie familiale que la modalité précédente mais inversement. De plus, s'ajoute ici le facteur de la précarité d'emploi du conjoint

La forme la plus classique de cette modalité d'interaction est sans nul doute le cas de femmes qui, en cas de divorce ou de rupture d'union, vont revenir en emploi ou intensifier leur participation à l'emploi, en passant d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein. Notons que pour toutes les répondantes, l'intensification de leur activité professionnelle est liée essentiellement à des considérations financières. Ainsi en est-il de Nicole qui était sans emploi au moment de la rupture, alors que pour Lucie qui était à temps partiel:

... j'ai été obligée de reprendre cinq jours, parce que je me suis séparée.... Il fallait que je fasse du cinq jours parce que j'étais toute seule, j'avais juste mon revenu. (Lucie)

### Poids des charges familiales

Une forme plus inusitée d'interaction entre l'emploi et la famille apparaît dans le parcours de plusieurs répondantes qui, s'étant interrompues pour s'occuper de leurs enfants, ou ayant la possibilité de le faire, vont choisir de revenir en emploi (à temps partiel cependant) devant la charge que représente de s'occuper à temps plein de jeunes enfants.

Une illustration éloquent nous vient de cette répondante qui, ayant prévu et amorcé une interruption suite à la naissance de son deuxième

enfant, reviendra cependant assez vite en emploi:

C'était pas pour l'argent, c'était parce que je me suis dit qu'au lieu de la "sacrer" dehors, j'étais mieux de la "sacrer" dans les bras de quelqu'un d'autre qui s'en occuperait, parce que Justine braillait continuellement, tout le temps. Donc je suis retournée travailler à cause d'elle, je n'en pouvais plus. C'est pour ça que je suis retournée à temps partiel, je voulais avoir une pause à quelque part.... (Lise)

D'autres encore, comme Diane, font valoir la difficulté d'être toujours à la maison avec des enfants pour expliquer leur décision en faveur de l'emploi.

Parce qu'à un moment donné, j'avais besoin de faire un retour au travail, de savoir que j'étais capable de faire autre chose, de parler avec des gens. Toujours être avec les enfants, et ils étaient tellement rapprochés, qu'à un

*moment donné, la patience n'est plus... je me disais, c'est aussi bien qu'ils m'aient moins souvent, mais quand ils m'ont, que je sois contente, heureuse, épanouie, que d'être à la maison aigrie, fatiguée, impatiente. Alors j'ai décidé de faire un retour pour ça...* (Diane)

### **Précarité ou instabilité d'emploi du conjoint**

Ce facteur est un élément de la trajectoire familiale des femmes. Il entraîne en effet une intensification de l'activité professionnelle de la plupart d'entre elles. Les exemples sont nombreux. De manière large, c'est le cas de toutes les femmes qui n'ont jamais songé à interrompre leur emploi pour cette raison, compte tenu de ses conséquences sur la stabilité du revenu familial. On en trouve cependant une illustration particulièrement éloquente dans le récit d'Annie.

*... je me suis trouvé un emploi parce que mon conjoint avait perdu le sien, mais ça a duré deux mois, ... j'ai travaillé à l'extérieur de la maison, c'était mon conjoint qui était à la maison. Je suis revenue à la maison (ensuite), parce que c'était ce que je préférais, ce que je voulais, parce que mon conjoint s'est trouvé un emploi.* (Annie)

Ce facteur de l'instabilité d'emploi du conjoint imprègne littéralement toute la trajectoire professionnelle d'Annie, ce qui, conjointement à l'utilisation d'une stratégie de partage des responsabilités avec le conjoint, donne lieu à un véritable chassé-croisé avec l'occupation de ce dernier. En bref, la répondante prend un emploi quand son conjoint perd le sien, et le quitte quand celui-ci en retrouve un; parallèlement, le soin des enfants revient à celui des deux qui est sans emploi.

### **Planification de la trajectoire professionnelle en fonction d'objectifs familiaux**

Pour certaines répondantes, trajectoire familiale et trajectoire professionnelle sont planifiées de concert. Ainsi, pour Diane, cette planification est facilitée du fait que, travaillant dans le secteur public, elle jouit d'options variées du point de vue de l'emploi (possibilité de congé sans solde ou d'emploi à temps partiel dans les deux ans qui suivent la naissance d'un enfant).

*... je voulais revenir, je savais que j'en voulais un autre à l'intérieur de deux ans, je voulais qu'ils aient deux ans de différence. C'est pour ça que je ne voulais pas arrêter parce que je me disais qu'après mon deuxième, c'était sûr que je prendrais un long congé, donc je me suis dit avec un, c'est quand même pas si difficile de revenir, et je revenais à quatre jours semaine.* (Diane)

Pour Annie, la considération familiale est encore plus prononcée. En effet, son intention d'interrompre son

emploi à l'arrivée des enfants compte d'abord parmi les facteurs ayant décidé de sa profession et, plus tard, ce choix envers la famille sera entériné par son conjoint.

*Dans ma tête à moi, je me souviens, j'étais toute petite, entre autres en cinquième année, je savais que je voulais avoir des enfants et je savais que je voulais être secrétaire... Et avant on en discutait, mon futur et moi, et lui aussi, il voulait une famille, il voulait des enfants, au moins trois, et moi aussi, c'était entendu que je resterais à la maison et que je m'occuperais des enfants pendant que lui travaillerait à l'extérieur... Et je me dis éventuellement, je retournerai sur le marché du travail quand j'en aurai assez, si on veut, ou quand je verrai le besoin s'en faire sentir parce que je me disais secrétaire, c'est un bon métier pour ça.* (Annie)

### **Moments-clés du parcours professionnel influençant la trajectoire familiale**

L'examen de l'interaction entre l'emploi et la famille à partir de moments-clés, un angle d'analyse que notre mode de collecte permettait, débouche sur des constats très intéressants et peu habituels. Il illustre, on ne peut mieux, l'imbrication des deux pôles de la vie des femmes.

Pour au moins deux répondantes, un moment-clé de leur parcours professionnel a infléchi directement le déroulement de leur trajectoire familiale. C'est le cas de Pierrette, très intéressée par son emploi et par son avancement, et qui attendait une promotion depuis un certain temps. Dans ce contexte, c'est un blocage au plan de l'emploi qui a décidé du moment de la première naissance:

*Des fois, c'est des circonstances. Peut-être que si j'avais eu la fameuse promotion un peu plus vite, ça aurait changé mes plans. Compte tenu des circonstances, je ne venais jamais à bout de l'avoir ce poste-là. Je me suis dit: tiens, c'est le temps de faire la famille. Là, je suis tombée enceinte, là ils me le donnent.* (Pierrette)

Une autre répondante, contractuelle dans le secteur public, a "profité" de la fin d'un contrat (et de la possibilité d'arrêt rémunéré qui en découle par l'intermédiaire de l'assurance-emploi) pour avoir deux de ses enfants.

Deux répondantes dont on a parlé auparavant ont opéré un changement professionnel important suite à la naissance de leur premier enfant: la première s'est interrompue pour une longue période (Pierrette); la seconde est passée de l'emploi à temps plein à l'emploi à temps partiel malgré une démotivation importante (Christine).

Pour la première répondante, le fait d'être à la maison pour une longue période a influencé le déroulement de sa vie de famille, au sens où l'interruption a rendu possible une troisième naissance:

*Mais j'en ai eu trois parce que j'étais à la maison, je suis*

*persuadée de ça. Si j'avais été sur le marché du travail, c'est certain que j'en aurais pas eu trois. C'est certain, parce que c'est beaucoup trois, ou j'aurais travaillé pour rien ou pratiquement. (Pierrette)*

Pour la seconde, c'est le changement opéré du point de vue de l'emploi (passage à temps partiel) et sa conséquence sur le mode de vie qui, au bout du compte, l'a décidée à avoir un troisième enfant:

*La décision d'en avoir un troisième, c'est que déjà on avait changé notre façon de voir, alors que les autres étaient quand même rendus à l'école.... Ça a été une grosse décision de prendre ça. Même que là, on se disait d'en avoir deux autres. Mais je pense qu'on va attendre. (Christine).*

La vie de famille a pris plus de valeur à vos yeux?—  
*Oui, beaucoup plus de valeur. (Christine)*

Certaines femmes ont planifié la naissance de leurs enfants en fonction d'objectifs professionnels. Autrement dit, pour celles-ci, les objectifs ou les impératifs professionnels ont influencé le calendrier des naissances. Pour l'une d'elles, il s'est agi d'accélérer les naissances, alors que pour d'autres, les objectifs professionnels entraînent plutôt l'espacement des naissances. Ainsi, Céline, du fait de la décision prise de ne pas s'interrompre à la naissance de son premier enfant, retardera volontairement la naissance d'un deuxième enfant:

*... Pour nous autres, pour moi plus, peut-être, j'aimais mieux, vu que je travaillais et que je sentais que je n'avais pas beaucoup de temps à donner à mon garçon, j'aimais mieux l'avoir lui tout seul pour commencer, et d'attendre pour un deuxième. On a attendu cinq ans, c'était notre choix encore d'attendre cinq ans, et encore là, on l'a eu tout de suite quand on a voulu, et j'ai toujours apprécié ça.... (Céline)*

Pour France, il serait plus juste de parler d'impératifs au plan professionnel. Obligée de travailler à temps plein compte tenu de l'instabilité du conjoint, le contexte qui en découle lui paraît tellement absurde qu'elle espacera grandement les naissances. C'est l'influence qu'entraîne la vie professionnelle sur la vie familiale, la difficulté de concilier les deux, qui est ici en cause. C'est ce que la répondante fait valoir en relatant l'expérience de la garde lors de son premier enfant:

*Moi, je trouvais qu'elle était petite, je trouvais ça difficile, et elle a été malade, et je trouvais ça trop petit pour mettre en garderie.... Je trouvais ça trop difficile, c'est la raison pourquoi il y a tant de décalage avec mes enfants, parce que je n'en voulais pas d'autres parce que je trouvais ça trop dur de laisser élever mes enfants par les voisins. (France)*

## Conclusion

Ces nombreux témoignages illustrent de façon révélatrice la complexité des enchevêtrements des composantes professionnelles et familiales dans le déroulement des trajectoires féminines. Il se dégage du récit de ces femmes, une perception nuancée de l'univers où se déploient de multiples "stratégies de conciliation". On voit se conjuguer les contraintes respectives de l'emploi et de la famille, de façon différente dans des contextes spécifiques. Et l'on voit s'élaborer des stratégies répondant à ces configurations spécifiques de contraintes.

Ainsi, une approche qualitative de ce phénomène de l'interaction entre trajectoire professionnelle et trajectoire familiale apparaît comme un complément indispensable aux analyses quantitatives réalisées dans ce domaine. Elle fournit un éclairage crucial, selon nous, aux mécanismes subtils qui articulent l'emploi et la famille.

*Marie Hélène Saint-Pierre et Marianne Kempeneers sont respectivement, chercheure professionnelle aux départements de sociologie et de démographie de l'Université de Montréal, et professeure agrégée au département de sociologie de l'Université de Montréal. Elles travaillent depuis plusieurs années dans le domaine des transformations socio-démographiques du travail féminin.*

## Références

- Barrère-Maurisson, M. A. *La division familiale du travail. La vie en double*. Paris: Presses Univ. de France, 1992.
- Barrère-Maurisson, M. A., F. Battagliola, et A. M. Daune-Richard. "Trajectoires professionnelles des femmes et la vie familiale." *Consommation-Revue de socio-économie* 30.4 (1983): 23-53.
- Frederick, Judith A. *Au fil des heures... L'emploi du temps des Canadiens. Enquête sociale générale*. Ottawa: Statistique Canada, cat. 89-544F, 1995.
- Kempeneers, Marianne, et Marie-Hélène Saint-Pierre. "Travail et famille: une relation à construire." *Population, reproduction, sociétés*. Dir. D. Cordell, D. Gauvreau, R. Gervais, et C. Le Bourdais. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal, 1993. 129-148.
- Kempeneers, Marianne et Marie-Hélène Saint-Pierre. "Discontinuité professionnelle et charges familiales: le poids de la famille en question." *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*. Dir. Renée B.-Dandurand et Francine Descarries. Québec: Institut québécois de recherche sur la culture, 1992. 45-75.
- Le Bourdais, C., et A. Sauriol. "Transformations familiales et partage des tâches domestiques." *Ré/conciliation famille-travail: les enjeux de la recherche*. Dir. F. Descarries et C. Corbeil. Montréal: UQAM, IREF, Cahiers réseau de recherches féministes, 1995. 161-182.
- Pitrou, A. "L'interaction entre la sphère du travail et la sphère de la vie familiale." *Sociologie et société* 19.2 (1987): 103-113.

*We are the people who keep  
Ontario's lights on...*



We're the Ontario Power Workers – the men and women who have been keeping Ontario's lights on for more than 50 years. We've faced a lot of challenges in recent years: downsizing, ice storms, changes in Hydro's nuclear program.

And we've also faced the challenge of making our workplaces the kind of places where men and women can work together comfortably, respectfully and with equality.

We're part of the solution.



The *people* part of Hydro.