

# FEMMES et MATHS, SCIENCES ET TECHNOS

Sous la direction de  
**LOUISE LAFORTUNE** et  
**CLAUDIE SOLAR**



# CHAPITRE 7

## Mère et ingénieure à la fois...

**Hélène Van Nieuwenhuyse**

*Université du Québec à Montréal*

*helenevan@hotmail.com*

**Francine Descarries**

*Alliance de recherche IREF/Relais-femmes,*

*Université du Québec à Montréal*

*descarries.francine@uqam.ca*

**Claire Deschênes**

*Chaire CRSNG/Alcan pour les femmes*

*en sciences et génie au Québec, Université Laval*

*claire.deschenes@gmc.ulaval.ca*

**Résumé**

*À partir d'une recherche exploratoire effectuée auprès de mères ingénieures en situation de travail, les auteures présentent, d'une part, le rapport que ces femmes entretiennent avec leur profession ainsi que l'impact de leur milieu de travail sur l'articulation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale et, d'autre part, les solutions qu'elles proposent pour surmonter les difficultés liées à l'articulation travail famille.*

Au Québec, la profession d'ingénieur est encore aujourd'hui largement dominée par les hommes. Selon les plus récentes données de l'Office des professions du Québec, sur un total de 43 644 ingénieurs et ingénieures exerçant leur profession au cours de l'année 2000-2001, on retrouve seulement 4 185 femmes, soit moins de 10 % des effectifs (Office des professions du Québec, 2000-2001). A une époque où la technologie prend de plus en plus de place dans toutes les sphères de la société, il est donc plus que souhaitable, pour contrer les effets d'une telle sous-représentation, non seulement d'assurer une plus grande présence des femmes en ingénierie, mais encore de s'assurer que celles qui sont déjà en poste n'affrontent pas d'obstacles qui pourraient freiner leur carrière ou les inciter à la quitter. Or, pour toutes les femmes sur le marché du travail, incluant les femmes ingénieures, l'articulation travail-famille<sup>1</sup> constitue évidemment un défi de taille à relever quotidiennement. Dans cette optique, il semblait intéressant de savoir si, en raison de leur faible nombre au sein de leur milieu de travail et des caractéristiques de leur profession, les femmes ingénieures étaient susceptibles d'éprouver plus de difficultés à articuler travail et famille que les femmes travaillant dans des milieux plus féminisés. Cette question était au centre d'une recherche (Van Nieuwenhuyse, 2003)<sup>2</sup> qui poursuivait le double objectif de mieux comprendre comment les femmes ingénieures québécoises qui sont mères pensent et vivent leur rapport à leur travail et à leur famille et de décrire les stratégies qu'elles emploient pour articuler les responsabilités, parfois contradictoires, inhérentes à chacune de ces deux sphères.

1. Puisque l'articulation travail-famille est le concept central de cette recherche, il est essentiel de bien le définir et de montrer pourquoi nous le préférons au concept de la conciliation travail-famille. Nous empruntons la définition proposée par Descarries et Corbeil (1995), à savoir « [...] l'ensemble des processus de structuration et d'organisation qui prennent place dans les deux univers et concourent, dans leur interrelation et leur recouvrement, à la production et à la reproduction des conditions sociales dans lesquelles s'actualisent les trajectoires de vie tant des hommes que des femmes » (p. 59). De plus, ces auteures proposent de le distinguer du concept de conciliation travail-famille qui, selon elles, renvoie plus spécifiquement « [...] aux stratégies, aménagements, mesures et pratiques mises en œuvre par les actrices et les acteurs sociaux pour harmoniser les deux univers » (Descarries et Corbeil, 1995, p. 59).
2. Intitulée *Femme et ingénieure à la fois... Recherche exploratoire sur l'articulation travail famille*, cette recherche a été réalisée sous la codirection de madame Francine Descarries, professeure en sociologie à l'UQAM, et de madame Claire Deschênes, professeure en génie mécanique à l'Université Laval et titulaire de la Chaire CRSNG/Alcan pour les femmes en sciences et génie.

Dans le cadre du présent chapitre, nous tenterons d'abord de mettre en évidence le rapport que les ingénieures rencontrées entretiennent avec leur profession pour ensuite nous attarder plus spécifiquement à leur expérience de minoritaires dans un des derniers bastions masculins, l'ingénierie. La deuxième partie de ce texte sera consacrée à la manière dont ces ingénieures vivent l'articulation travail-famille et à l'impact du milieu de travail sur leur capacité à articuler leur vie professionnelle et leur vie familiale. Enfin, nous examinerons les solutions proposées par les femmes que nous avons rencontrées pour surmonter les difficultés liées à l'articulation travail-famille. Mais avant de poursuivre, il convient d'évoquer brièvement certains éléments de la méthodologie et de tracer le profil socioprofessionnel des ingénieures qui ont accepté de participer à notre étude.

### **Méthodologie et portrait des ingénieures**

Afin de recueillir des informations qualitatives plus fines sur les femmes que nous allons rencontrer et de mieux faire ressortir la spécificité de leur expérience, tout comme le sens qu'elles lui donnaient, l'approche par entrevue semi-dirigée est apparue un choix tout indiqué.

Dans la mesure où il s'agissait d'une recherche à caractère exploratoire, nous avons réalisé 11 entrevues semi-dirigées, d'une durée moyenne de une heure, auprès d'ingénieures ayant un enfant âgé de moins de 12 ans. Les répondantes rencontrées participaient sur une base volontaire mais devaient tout de même satisfaire à certains critères jugés importants en fonction des intentions d'analyse. Par conséquent, il n'est nullement question de prétendre que notre échantillon est représentatif de toutes les femmes ingénieures, mères et travailleuses. Les données recueillies ont néanmoins permis de dégager des questions et des pistes de réflexion fort intéressantes. Mais arrêtons-nous d'abord sur les quelques caractéristiques qui permettent de tracer le portrait des ingénieures interviewées.

L'âge des ingénieures rencontrées s'échelonne sur une quinzaine d'années, allant de 29 ans pour la plus jeune à 44 ans pour les deux plus âgées. A l'exception d'une d'entre elles, divorcée depuis plusieurs années et qui élève seule ses deux enfants, toutes les autres vivent avec le père de leurs enfants. Ces femmes ont toutes deux ou trois enfants chacune, sauf l'une d'elles qui n'en a qu'un seul. Sur les onze ingénieures rencontrées, trois ont étudié en génie industriel, trois en génie mécanique,

deux en génie civil, deux en génie chimique, tandis qu'une seule s'est orientée vers le génie électrique. Toutes travaillent dans la grande région de Montréal; six d'entre elles, dans le secteur privé, quatre dans le secteur public<sup>3</sup> et, enfin, une est à la recherche d'un emploi.

Signalons que les femmes interrogées jouissent d'une relative indépendance financière. En effet, ces dernières ont un revenu personnel d'au moins 40 000 \$ par année, alors que trois d'entre elles gagnent un salaire supérieur à 80 000 \$. Ces salaires sont dans la moyenne pour la profession d'ingénieur ; cependant, ils sont bien supérieurs au revenu d'emploi moyen des femmes québécoises, qui était de 20 795 \$ pour l'année 1998 (Statistique Canada, 2002).

### **La profession d'ingénieur**

La méthodologie et le portrait des répondantes ayant été esquissés, nous passons maintenant à l'interrogation concernant le rapport que ces ingénieures entretiennent avec leur profession. Comment se sentent-elles dans cette profession ? Quelle en est leur perception selon l'âge ?

#### **2.1. L'ingénierie... une profession où elles se sentent bien**

Avant toute chose, il semble pertinent de se demander pourquoi les femmes rencontrées ont opté pour la profession d'ingénieur, pourquoi elles ont décidé de se diriger vers une profession hautement technique et, encore de nos jours, qualifiée de masculine. Bien que chacune des informatrices ait relevé des motivations particulières pour embrasser la profession d'ingénieur, toutes ces femmes ont dit que c'est d'abord et avant tout leur amour des mathématiques et des sciences ainsi que leur facilité dans ces deux domaines qui les ont amenées à choisir cette profession. Toutes... sauf une qui dit s'être dirigée vers l'ingénierie, et non pas vers l'enseignement comme elle le souhaitait au départ, parce qu'elle voulait avoir un bon emploi et un bon salaire et que, pour cela, elle avait compris qu'elle devait absolument choisir une « job d'homme » :

3. À noter ici que sous le terme « secteur public » nous avons regroupé le public, le parapublic et les entreprises à but non lucratif, compte tenu de la convergence de certaines caractéristiques particulièrement déterminantes dans le cadre de la présente analyse.

[...] *Je me suis dit: «Je veux faire un travail que lorsque je vais sortir de l'université, je suis certaine d'avoir une job. Je veux aussi avoir un salaire, un revenu qui fasse que je sois capable de bien vivre... je peux me retrouver toute seule avec mes enfants aussi, pour toutes sortes de raisons et ce n'est pas ce que je souhaite dans la vie mais il faut être réaliste. Alors si je me retrouve toute seule avec mes enfants, je veux être capable d'avoir une maison et de payer des petites vacances aux enfants. » Donc, je me disais: «Pour faire ça, il faut que je fasse un travail d'homme. » J'avais 17 ans et j'avais déjà compris ça [...] Il faut avoir un travail d'homme. Là, je me suis dit: « C'est quoi un travail d'homme ? Les hommes, ils ont des bons salaires, les femmes n'ont pas des bons salaires. » [...] C'était en 1974. Finalement, c'est comme ça que je suis devenue ingénieure. (Ingénieure 08)*

De façon générale, on peut dire que les ingénieures que nous avons rencontrées entretiennent une vision très positive de leur profession et sont satisfaites de leur choix de carrière. Aucune de ces femmes n'exprime de regret tant au niveau du choix de sa profession qu'au niveau de l'emploi qu'elle occupe. Plusieurs d'entre elles perçoivent l'ingénierie comme une profession qui offre un large éventail de possibilités : *« Être ingénieur... ça ouvre toutes les portes. N'importe où, n'importe quoi. [...] C'est une plaque tournante. Oui, c'est vraiment ça. Mais je ne pensais pas que c'était aussi fort que ça. C'est ça la surprise... »* (Ingénieure 04). Ces femmes aiment leur profession et semblent trouver les défis qui leur sont offerts des plus intéressants. Toutefois, deux d'entre elles, après un certain nombre d'années d'exercice, estiment que la profession répond de moins en moins à leurs attentes et à leurs intérêts. Elles envisagent même sérieusement de se diriger, d'ici environ cinq ans, vers le domaine de la communication pour l'une, vers le domaine de l'adoption internationale pour l'autre : la première, n'étant plus capable d'articuler travail et famille, préfère arrêter de travailler pendant quelques années pour passer du temps avec ses deux jeunes enfants avant de retourner sur le marché du travail, tandis que la seconde attend que son plus jeune ait fini le secondaire avant de réorienter sa carrière.

## **2.2. Être une femme en ingénierie...**

### **Une perception différente selon l'âge**

Explicitement, les ingénieures rencontrées pensent positivement leur rapport au travail. Elles se déclarent satisfaites de leur expérience et ont exprimé lors des entrevues semi-dirigées le plaisir qu'elles ont à exercer leur profession. En revanche, lorsque nous leur demandions de parler plus particulièrement de leur expérience en tant que femmes dans le monde de

l'ingénierie, nous ne pouvions alors que constater que tout n'était pas aussi rose que leurs propos spontanés pouvaient d'abord le laisser penser. Ainsi, quelques-unes de ces ingénieures ont reconnu s'être heurtées, dans l'exercice de leur activité professionnelle, à des difficultés liées au fait d'être femme.

En départageant, pour l'analyse de contenu, les informatrices en deux cohortes d'âge, soit celle des 40 et plus et celle des moins de 40 ans, nous nous sommes rendu compte de toute l'importance de l'appartenance générationnelle lorsqu'il s'agit de comparer la manière dont les répondantes pensent et vivent le fait d'être femme et le fait d'être mère dans un univers professionnel encore largement dominé par les hommes. Nous avons alors pu constater que les cinq ingénieures les plus âgées interprètent beaucoup plus négativement que les plus jeunes leur expérience de minoritaires au sein de la profession. D'ailleurs, quatre d'entre elles ont affirmé avoir dû se battre, à leur début, pour s'imposer et se faire respecter en tant que femmes ingénieures. A l'inverse, seule une répondante de moins de 40 ans sur les six interrogées dit avoir connu une telle expérience. Voici les propos d'une des ingénieures de la cohorte des répondantes plus âgées, qui illustrent bien les expériences relatées par celles qui sont entrées depuis un certain temps dans la profession.

*[...] il a fallu que je travaille fort pour me faire apprécier. J'ai dû travailler fort pour les amener vers moi, un en particulier. À la fin, il m'adorait mais tu sentais qu'au début il y avait de la réticence. Autrefois, tu es une femme, tu as 20 ans, tu arrives avec un diplôme d'ingénieure [...]. Mon patron ne savait pas trop quoi faire avec ça, il était venu me voir pour me dire: « Il va falloir que tu fasses des efforts parce que ton attitude, tu es un peu trop féministe, ce n'est pas très accepté. » (Ingénieure 02)*

Ce sont également les ingénieures plus âgées qui ont davantage tendance à relever que le fait d'être une femme, et surtout le fait d'être une mère, peut avoir un impact sur la trajectoire professionnelle tant au regard des mandats que des promotions attribués. Des propos qui semblent plus ou moins coller à la réalité que perçoivent les plus jeunes, puisque cinq d'entre elles ont explicitement affirmé que le fait d'être une femme ne leur apparaissait pas intervenir dans les promotions ou les mandats offerts. En revanche, et même si seulement deux d'entre elles l'affirment haut et fort, les propos de toutes les ingénieures de moins de 40 ans laissent entendre que si être femme ne représente plus en soi un handicap, être mère peut effectivement nuire au déroulement de la carrière. Voici



d'ailleurs les propos de l'une de ces jeunes ingénieures qui affirme sans détour que la maternité a bel et bien nui à sa carrière :

*[...] quand ma bedaine est apparue, ma capacité à être promue est comme disparue. [...] Mais moi, un, je n'avais pas d'énergie à perdre avec ça. J'avais fait un choix, j'avais décidé d'avoir un bébé et je trouve que c'était de l'énergie négative à gaspiller. Je me suis dit qu'au bout de ma vie, moi, je trouvais cela plus payant d'avoir des enfants qu'une promotion. (Ingénieure 07)*

La différence observée dans les discours générationnels laisse entrevoir que des changements, bien qu'incomplets, sont effectivement survenus au sein de la profession au fil des ans, impression que corroborent les témoignages des ingénieures plus âgées. Celles-ci conviennent en effet que, s'il reste encore du chemin à faire, la profession d'ingénieur est maintenant plus ouverte aux femmes qu'elle ne l'était à leur début : « [...] moi, je vois un changement depuis vingt ans dans la façon dont... Avant on arrivait et on se présentait comme ingénieure et ils reculaient. C'est systématique, ils reculaient... une femme, c'est quoi ça ! » (Ingénieure 01). Cette plus grande accessibilité, en dépit de la prédominance masculine au sein de la profession et, surtout, en dépit des contraintes qu'il reste à aplanir en ce qui concerne l'articulation travail-famille, explique sans doute pourquoi les femmes interrogées semblent se trouver relativement à l'aise dans la profession d'ingénieur. Au point même que quatre d'entre elles ont spontanément affirmé adorer travailler dans un monde d'hommes.

En s'attardant aux discours de l'ensemble de ces femmes, et un peu plus à celui des plus jeunes, on se rend vite compte que ce qui semble aujourd'hui faire problème dans la profession d'ingénieur, ce n'est plus tant le fait d'être femme que celui d'être mère. En plus d'avoir généralement un impact négatif sur la carrière des femmes ingénieures, la maternité viendrait en quelque sorte réactualiser leur différence physique dans « [...] un monde doublement masculin, dans le sens de la tradition du nombre et du mode de pensée » (Fortier, 1999, p. 74).

### **3. L'articulation travail-famille des ingénieures : expérience et impact du milieu de travail**

On l'a vu, la maternité semble faire encore obstacle aux femmes dans le domaine de l'ingénierie, mais qu'en est-il plus exactement de la manière dont ces femmes ingénieures pensent et vivent l'articulation travail-famille ? En fait, même si l'ensemble des ingénieures interviewées accordent une

très grande valeur à leur expérience de la maternité tout comme à leur participation à l'univers professionnel, la plupart d'entre elles reconnaissent, malgré tout, arriver parfois difficilement à articuler leurs responsabilités de mères et de travailleuses. La gestion du temps, les imprévus comme, par exemple, l'otite du petit dernier ainsi que le stress qui découle généralement d'un manque de temps et d'organisation sont les principales difficultés liées à l'articulation travail-famille qu'elles disent éprouver. En cela, elles ne sont pas très différentes des mères travailleuses étudiées au cours des années 1990 par Dandurand et Ouellette (1992), Maria De Koninck (1994) ou encore par Descarries et Corbeil (1995). En raison de la profession d'ingénieur, toujours qualifiée de métier non traditionnel, nous avons de prime abord envisagé que ces femmes se heurteraient à des difficultés particulières dans l'articulation travail-famille. Or, nous avons dû, à la lumière des témoignages recueillis, nous rendre à l'évidence : cette variable avait, du moins aux yeux des ingénieures que nous avons rencontrées, peu d'impact sur leur capacité à articuler travail-famille. Interrogées à ce sujet, la majorité de ces femmes (9 sur 11) ont affirmé, en effet, que le fait d'être ingénieure n'avait, selon elles, à peu près rien à voir avec les difficultés à articuler travail et famille. La collaboration du conjoint, le type de travail effectué, les horaires, les déplacements liés au travail tout comme le fait d'occuper un emploi dans le secteur privé ou dans le secteur public seraient, selon elles, des facteurs beaucoup plus déterminants en ce qui regarde leur capacité à harmoniser le travail et la famille que ne l'est le fait d'exercer la profession d'ingénieur. Soulignons toutefois, pour rester fidèle aux propos recueillis, que 3 des 11 ingénieures rencontrées ont tout de même mentionné que le milieu de l'ingénierie leur apparaissait un peu moins sensibilisé que bien d'autres milieux à la problématique de l'articulation travail-famille : *« En général, le milieu de travail où s'exerce la profession d'ingénieur n'a pas encore très bien intégré la souplesse nécessaire des horaires par rapport au jumelage de la famille »* (Ingénieure 01).

Dans la mesure où les femmes interviewées se situent dans des échelles salariales supérieures, il est possible, à la limite, d'avancer l'hypothèse que, pour ces dernières, certaines contraintes de l'articulation travail-famille, même si elles sont toujours présentes, peuvent trouver plus facilement résolution. En effet, les mères interrogées possèdent une marge de manœuvre que d'autres mères n'ont pas. Neuf d'entre elles ont, par exemple, décidé de déléguer, évidemment contre rémunération, une large part des tâches domestiques, allant de l'embauche d'une femme de ménage à celle

du jeune voisin pour pelleter la neige ou tondre la pelouse. Vu sous cet angle, il faudrait donc plutôt envisager que le choix de la profession a un certain impact sur l'articulation travail-famille. Somme toute un impact plus positif que négatif, qui repose non pas tant sur le fait que la profession est non traditionnelle que sur le fait qu'elle procure un revenu personnel suffisamment élevé pour réduire le fardeau de la double tâche.

Si nous nous sommes rapidement rendu compte que le choix de la profession n'avait pas l'impact que nous anticipions sur l'articulation travail-famille, du moins aux yeux des informatrices, il en est tout autrement du milieu professionnel d'exercice de la profession. Après avoir constaté que pour la grande majorité des informatrices, soit 10 d'entre elles, la maternité avait eu un certain impact négatif sur leur trajectoire professionnelle, soit en ralentissant ou en freinant la progression de leur carrière, il est devenu tout aussi évident que cet impact était plus marqué pour celles qui travaillent dans le privé. A ce propos, il est intéressant de remarquer que les trois ingénieures qui ont senti la nécessité de réduire, après la naissance de leurs enfants, leur semaine de travail à quatre jours travaillent toutes dans le secteur privé. Lors de l'entrevue, l'une d'elles a même relevé que, puisqu'elle n'arrive plus à concilier son travail et sa famille et que sa carrière ne progresse plus, elle préfère arrêter de travailler afin de passer plus de temps avec ses jeunes enfants et éviter ainsi de subir de fortes tensions.

À partir des entrevues réalisées, il semble en effet un peu plus difficile d'articuler travail et famille au sein des entreprises privées que dans la fonction publique et parapublique en raison de la culture qui y domine et d'un accès différent à des mesures de soutien. On le sait, pour évaluer son personnel, le secteur privé mise largement sur sa productivité, calculée au nombre d'heures travaillées et au nombre de contrats remplis, alors que le secteur public s'appuie plutôt sur une évaluation constante de la performance en fonction d'un ensemble de normes relativement bien établies. Ces deux approches fort différentes ne sont sans doute pas étrangères au fait que quelques mères travaillant dans le secteur privé affirment éprouver une certaine difficulté à soutenir le rythme de travail exigé d'elles. Deux des ingénieures travaillant dans le secteur public ont d'ailleurs spontanément affirmé, lors des entrevues, que l'articulation travail-famille leur apparaissait beaucoup plus facile dans le public que dans le privé. L'une d'elles nous a même dit avoir quitté le secteur privé, qu'elle appréciait énormément, pour accepter une offre dans le public, car elle ne voyait pas comment elle

aurait pu continuer à travailler autant d'heures avec l'arrivée de son troisième enfant. Tandis que la deuxième affirma s'être permis d'avoir des enfants parce qu'elle travaillait dans le secteur public :

*Je pense que je suis plus avantagée en étant dans le public. [...] le fait d'être dans le public, d'avoir 35 heures semaine, d'avoir l'horaire flexible, d'avoir les garderies pas loin, je ne peux rien demander de plus ! D'ailleurs, je dis souvent que si je me suis permis d'avoir des enfants, c'est parce que j'étais dans le public. (Ingénieure 02)*

Cette affirmation souligne l'importance de la présence ou non de mesures de soutien dans le milieu de travail. Or, d'après les propos tenus par les répondantes, les mesures offertes dans le secteur public semblent plus nombreuses et plus formalisées. On peut penser qu'il est normal qu'il en soit ainsi, ne serait-ce que parce que le gouvernement, qui est à la fois législateur et employeur, se doit, en raison de son double statut, de se montrer plus ouvert à ce genre de préoccupations sociales.

En somme, même si le milieu de travail dans lequel s'exerce l'activité professionnelle semble avoir un effet certain sur les capacités de chacune d'articuler le travail et la famille, il ne faut tout de même pas penser que cette seule variable suffit pour tout expliquer. Le niveau hiérarchique atteint tout comme le type de poste occupé constituent également des facteurs susceptibles d'intervenir dans la manière de penser et de vivre l'articulation travail-famille par les femmes ingénieures.

Cela étant, en analysant les propos de ces femmes, on constate à quel point elles tiennent mordicus à leur double statut de mères et d'ingénieures, et ce malgré la difficulté qu'elles ont parfois à assumer leurs responsabilités de mères et de travailleuses. En fait, ce ne sont pas les exigences de l'une et l'autre sphère en soi qui semblent leur poser problème, mais plutôt l'harmonisation de leurs pratiques maternelles et professionnelles, et ce, surtout pour celles qui exercent leur profession dans le secteur privé.

#### **4. L'articulation travail-famille : pistes de solution**

D'après leur discours, ces répondantes sont appelées à résoudre, dans l'articulation travail-famille, des problèmes de «femmes» beaucoup plus que des problèmes d'« ingénieures ». Dès lors, il apparaît pertinent de se demander si les solutions auxquelles elles ont recours pour surmonter

les difficultés, tant quotidiennes que fortuites, liées à l'articulation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle et familiale sont semblables à celles utilisées par les mères travailleuses en général. L'analyse de leurs propos nous amène à conclure que les ingénieures rencontrées recourent sensiblement aux mêmes solutions, aux mêmes stratégies que les femmes médecins rencontrées par De Koninck (1994). En fait, il est fort probable que ces 11 ingénieures utilisent les mêmes stratégies que la majorité des mères travailleuses appartenant à la même catégorie socioprofessionnelle qu'elles. Plus précisément, il se dégage de l'ensemble des propos de ces ingénieures deux grands types de stratégies employées pour régler ou du moins atténuer leur problème d'articulation travail-famille : celles assurant le bon fonctionnement de la sphère familiale et celles permettant la poursuite des activités dans la sphère professionnelle.

Même si diverses stratégies sont adoptées par les femmes rencontrées pour assurer le bon fonctionnement de la sphère familiale, deux d'entre elles ont plus particulièrement retenu notre attention. La première stratégie, qui a d'ailleurs été abordée dans la section précédente, repose sur le revenu personnel et familial assez élevé de ces ingénieures et consiste à avoir recours aux services de gardiennes pour prendre soin des enfants et aux services de ménagères pour s'occuper de la maison. Une stratégie qui semble être vitale pour certaines de ces ingénieures, puisqu'elles ont clairement mentionné que, sans l'emploi de ce que nous appelons une « femme à tout faire », elles n'auraient tout simplement pas réussi à conjuguer d'une manière qu'elles jugent satisfaisante leur carrière et l'éducation de leurs enfants : « *Et nous autres, nous avons été chanceux d'avoir une bonne gardienne. C'était une de nos voisines. C'est grâce à elle si nous avons été capables de survivre, d'élever des enfants qui sont assez bien équilibrés* » (Ingénieure 05). Cette stratégie, quoique essentielle pour toutes ces ingénieures, repose en quelque sorte sur l'emploi d'une mère de substitution, donc encore une fois sur le travail peu rémunéré et socialement peu valorisé des femmes. Quant à la deuxième stratégie qui est déterminante dans la réussite ou non de l'articulation travail-famille, elle dépend de la coopération du conjoint en ce qui concerne l'exécution des tâches ménagères et le soin aux enfants. Heureusement pour les ingénieures interviewées, à l'exception de deux d'entre elles, dont évidemment celle qui est monoparentale, elles disent pouvoir compter sur la participation de leur conjoint, et ce, tant au regard de l'éducation des enfants qu'à celui des tâches ménagères. Mais, bien qu'elles affirment que leur conjoint soit très présent, on s'aperçoit rapidement en écoutant leur discours

que ce sont elles, et non pas leur conjoint respectif, qui assument la charge mentale de la sphère familiale, de son organisation et de son équilibre : « *C'est moi qui la gère la maison. Quand même qu'on la gèrera à deux, on va se chicaner. Il dit : Dis-moi ce qu'on fait et on va le faire. Il bougonne un peu, mais c'est vraiment moi. Ça, c'est demeuré pas mal traditionnel dans notre couple* » (Ingénieure 07). En fait, à travers la narration de la majorité de ces ingénieures sur leur expérience se dégage assez nettement l'impression que les conjoints collaborent, plutôt qu'ils n'assument une part équivalente de charges domestiques.

Dans la sphère professionnelle, les stratégies employées par ces femmes pour arriver à poursuivre leur activité professionnelle d'une manière qu'elles jugent acceptable nous semblent un peu moins variées que celles utilisées dans la sphère personnelle et familiale. Le recours à l'horaire flexible ainsi que l'utilisation du télétravail sont les mesures de conciliation travail-famille les plus utilisées et les plus appréciées par ces ingénieures : « *Alors, je commence à travailler le matin à 7 h 30 jusqu'à peut-être 2-3 h et puis si j'ai des rendez-vous ou si j'ai besoin d'aller au bureau, je vais entrer après les heures de pointe. Ok. Alors, je suis chanceuse dans ce sens-là, mais pas tout le monde est capable d'avoir ça* » (Ingénieure 05). A notre grand étonnement, seulement deux des ingénieures interviewées ont déclaré ramener fréquemment du travail à la maison qu'elles font une fois les enfants couchés, les neuf autres répondantes s'arrangeant pour ne pas avoir recours à cette stratégie pour conjuguer travail et famille. De plus, soulignons que plusieurs de ces ingénieures, majoritairement celles travaillant dans le privé, ont, en plus d'utiliser les mesures mises en place dans leur milieu de travail, parfois recours à des aménagements favorisant l'articulation travail-famille qui se négocient sur une base interpersonnelle. Malheureusement, ces mesures temporaires laissent totalement place à l'arbitraire et sont largement dépendantes de la qualité des relations entretenues dans le milieu de travail avec les supérieurs ou supérieures hiérarchiques.

Puisque la majorité des ingénieures rencontrées ont droit au télétravail et à l'horaire flexible, puisqu'en fait elles bénéficient de conditions de travail assez souples, il est relativement facile pour ces dernières d'aménager leur temps de travail en fonction de leurs enfants. En revanche, compte tenu des exigences imposées par cette profession en termes de disponibilité et de perfectionnement professionnel, il devient vite manifeste que, même si ces femmes ont la chance de pouvoir plus facilement aménager leur temps de travail, elles sont très souvent amenées à renoncer à certaines activités

pour garder un équilibre entre leur famille et leur travail. De ce fait, trois des informatrices disent avoir renoncé à des emplois ou à des postes qui auraient exigé d'elles de nombreux déplacements à travers le Québec ou qui leur auraient demandé de voyager à l'extérieur du Québec, alors que trois des ingénieures travaillant dans le secteur privé ont choisi de réduire leur semaine de travail à quatre jours afin de pouvoir être auprès de leurs jeunes enfants. Pourtant à long terme, et la plupart de ces ingénieures semblent en être conscientes, ce genre de stratégies risque de les empêcher de progresser au même rythme que leurs collègues masculins qui, eux, renoncent rarement à des activités professionnelles pour cause de paternité. De plus, dans l'immédiat, elles sont ainsi privées d'un apport de revenu non négligeable.

En ce qui concerne les solutions qui devraient être mises en place pour mieux concilier travail et famille, les ingénieures rencontrées ont été peu loquaces. Préserver les acquis comme le télétravail ou l'horaire flexible et avoir la possibilité, pour celles qui ne le peuvent pas encore, de faire des semaines de travail réduites sont les points sur lesquels elles se sont généralement attardées. Certaines des répondantes ont tout de même tenu à souligner que deux mesures essentielles, absentes de la majorité des entreprises privées, seraient à instaurer le plus rapidement possible : une compensation financière lors du congé de maternité de la part de l'entreprise ainsi que l'octroi de congés familiaux, c'est-à-dire de congés pouvant être pris, par exemple, autant pour s'occuper d'un parent gravement malade que pour accompagner un enfant chez le dentiste. Dans un autre ordre d'idées, interrogées sur l'importance des garderies en milieu de travail, la majorité de ces ingénieures s'entendent pour dire que, même si ce service peut être considéré comme essentiel, personnellement elles ne l'utiliseraient pas, car elles préfèrent les garderies de leur quartier qui ont l'avantage d'être situées près de leur lieu de résidence et non pas en plein centre-ville de Montréal.

Sur un total de 11 ingénieures rencontrées, seulement 2 ont relevé que la solution, pour faciliter l'articulation travail-famille, devrait passer d'abord et avant tout par des changements sociaux. La première est en faveur d'une intervention beaucoup plus directe de l'État : « *Moi, je trouve, je pense que c'est une affaire de société. Ce n'est pas une compagnie qui va prendre la décision de... Je pense qu'il faudrait qu'il y ait des mesures gouvernementales qui forcent* » (Ingénieure 07). Quant à la deuxième, même si elle ne propose pas de solutions concrètes, elle soutient qu'un changement devrait s'opérer dans les mentalités :

[...] *il faut de plus en plus qu'on prenne en compte que les gens ont des enfants et qu'il peut y avoir certains moments où tu vas être obligé de partir plus tôt, car il s'est passé de quoi. Il se peut qu'ils arrivent plus tard parce que le matin c'était le temps où l'ado voulait te parler et c'est à ce moment-là qu'il faut que tu sois présent, ce n'est pas le soir, c'est le matin qu'il voulait te parler. C'est d'accepter cet élément non pas comme une excuse des gens pour être en retard, mais comme quelque chose de partie prenante du succès social de ta société. Donc une plus grande souplesse par rapport à la gestion responsable. Parce que, moi, je pense que la majorité des gens qui ont choisi une profession comme ça, la très grande majorité, sont des gens responsables.* (Ingénieure 01)

On le voit aux discours de l'ensemble de ces ingénieures, les solutions pour tenter de faciliter l'articulation travail-famille ne sont pas des plus aisées à trouver (ou du moins sont multiples). En fait, ces ingénieures tentent, en utilisant différentes stratégies individuelles, de maintenir un équilibre qu'elles jugent satisfaisant entre leur identité de bonne mère et de bonne professionnelle. Réussissant pour la grande majorité d'entre elles à conjuguer vie professionnelle et vie familiale, elles semblent peu intéressées à revendiquer d'autres mesures que celles déjà mises en place par les entreprises et le gouvernement québécois. Pourtant, il pourrait être intéressant pour elles de former des groupes<sup>4</sup> au sein de leur entreprise respective pour tenter de formuler des recommandations sur l'articulation travail-famille, recommandations qu'elles pourraient ensuite soumettre aux entreprises qui ont leur part de responsabilités sociales à assumer, ne l'oublions pas.

### **En conclusion...**

Les femmes rencontrées ont une attitude positive face à la profession d'ingénieur; elles aiment leur profession et se disent heureuses d'avoir fait un tel choix de carrière. À l'instar de la plupart des femmes assumant le double rôle de mère et de travailleuse, ces ingénieures croient que la charge familiale leur revient et consentent, par conséquent, à assumer encore l'essentiel de la responsabilité de l'articulation tant du point de vue affectif que matériel : « Elles [les femmes] semblent se considérer comme les principales sinon les seules responsables de l'harmonie familiale

4. Ces groupes devraient inclure les jeunes pères, qui sont généralement de plus en plus préoccupés par la problématique de l'articulation travail-famille.



et de sa préservation. Ceci est d'autant plus frappant qu'on le constate même dans des professions de prestige » (De Koninck et Malenfant, 1997, p. 15). Ces ingénieures, qui sont peu portées à formuler des revendications collectives, comptent donc presque exclusivement sur leurs propres ressources pour faire en sorte que tout s'articule.

Bref, en comparant les femmes ingénieures que nous avons interviewées et la littérature sur les femmes œuvrant dans les secteurs typiquement féminins, on constate que les ingénieures semblent vivre une expérience beaucoup plus gratifiante au niveau de leur carrière. En effet, ces femmes ont de meilleures conditions de travail, de plus grandes possibilités d'avancement et des salaires plus élevés que dans bien des emplois dits féminins (Gril, 1998). Quant à leur expérience de mère-travailleuse, elle est analogue à celle de toutes les mères actives sur le marché du travail, mis à part leur revenu élevé qui leur donne une marge de manœuvre pour articuler travail et famille que d'autres mères n'ont pas. Même si ce dernier constat repose sur un échantillon non représentatif des mères ingénieures québécoises, il pourrait, selon nous, tout de même être mis en relief pour tenter d'attirer davantage de filles en génie en leur montrant que le fait d'exercer la profession d'ingénieur ne rend pas plus difficile l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

## Bibliographie

- BAUDOUX, C. (1994). « Travail-famille : les représentations en procès », dans F. Descarries et C. Corbeil (dir.), *Réconciliation famille-travail: les enjeux de la recherche*, Actes du colloque du LXII<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Montréal, Université du Québec, p. 27-42.
- CORBEIL, C., F. DESCARRIES, C. GILL et C. SÉGUIN (1990). « Des femmes, du travail et des enfants : des vies dédoublées », *Nouvelles pratiques sociales*, 3(2), p. 99-115.
- DANDURAND, R. B. et F.-R. OUELLETTE (1992). « Travail des mères, garde des enfants et soutien de l'entourage dans trois quartiers montréalais », dans R. B. Dandurand et F. Descarries (clin), *Mères et travailleuses. De l'exception à la règle*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 129-162.
- DAUNE-RICHARD, A.-M. et A.-M. DEVREUX (1992). « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique », *Recherches féministes*, 5(2), p. 7-30.
- DE KONINCK, M. (1994). *Une façon différente d'être médecin ? Rapport de recherche sur les femmes médecins au Québec*, Québec, Université Laval, 134 p.

- DE KONINCK, M. et R. MALENFANT (1997). *Travail, grossesse, santé: la conciliation et ses effets*, Québec, Conseil québécois de la recherche sociale, 92 p.
- DESCARRIES-BÉLANGER, F. (1980). « L'école rose... et les cols roses », Laval, Éditions coopératives Albert Saint-Martin et Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), 128 p.
- DESCARRIES, F. et C. CORBEIL (clir.). (1994). *Ré/conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche*, Actes du colloque du LXII<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Montréal, Université du Québec, 183 p.
- DESCARRIES, F. et C. CORBEIL (1995). *Famille et travail: double statut... double enjeu pour les mères*, Montréal, IREF, 107 p.
- DESCARRIES, F. et C. CORBEIL (1996). « La conciliation travail-famille », dans H. Dagenais (clir.), *Sciences, conscience et action, 25 ans de recherche féministe au Québec*, Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 51-72.
- DESCARRIES, F. et C. CORBEIL (1998). *Entre famille et travail: la valse hésitation des mères en emploi*, Association internationale de sociologie, 24 p.
- DESLAURIERS, J.-P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*, Montréal, McGraw-Hill, 142 p.
- FOISY, M., B. GODIN et C. DESCHÊNES (1999). « Progrès et lenteurs des femmes en sciences au Québec », *L'orientation, Supplément spécial*, 11(3), p. 6-8.
- FORTIER, I. (1999). *Femmes ingénieures et gestionnaires. Les liens entre l'identité féminine et le passage du domaine technique à la gestion*. Thèse de doctorat, Montréal, École des Hautes Études commerciales, affiliée à l'Université de Montréal, 306 p.
- GRIL, E. (1998). « Les atouts des métiers non traditionnels », *La Presse*, novembre, p. 16.
- HÉMOND, É. (2000). « La vie professionnelle des ingénieures. Satisfactions et bémols », *Plan*, octobre, p. 40.
- HIRATA, H., F. LABORIE, H. LE DOARÉ et D. SENOTIER (2000). *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses universitaires de France, 299 p.
- KEMPENEERS, M. (1992). *Le travail au féminin. Analyse démographique de la discontinuité professionnelle des femmes au Canada*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 216 p.
- MCILWEE S.J. et J.G. ROBINSON (1992). *Women in Engineering : Gender, Power, and Workplace Culture*, New York, State University of New York Press, 248 p.
- VANDELAC, L. et A.-L. MÉTHOT (1993). *Concilier... l'inconciliable... La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles dans trois milieux de travail de la région de Montréal*, Montréal, CINBIOSE, 61 p.
- VAN BEERS, A. (1996). *Gender and Engineering: Alternative Styles of Engineering*. Mémoire de maîtrise, Vancouver, University of British Columbia, 160 p.
- VAN NIEUWENHUYSE, H. (2003). *Femme et ingénieure à la fois... Recherche exploratoire sur l'articulation travail-famille*. Mémoire de maîtrise en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 103 p.

