

Les Cahiers de recherches criminologiques

CAHIER NO 25

**LES OBSTACLES AU CHANGEMENT
DANS LA CONDITION DES FEMMES**

**Marie-Andrée Bertrand
Valérie Deniers
Maritza Felices
Shirley Laçasse
Julie McLean
(1998)**



**LES CAHIERS DE RECHERCHES CRIMINOLOGIQUES
CENTRE INTERNATIONAL DE CRIMINOLOGIE COMPARÉE
Université de Montréal**

Case postale 6128, Succursale Centre-ville
Montréal, Québec, H3C 3J7, Canada
Tél.: 514-343-7065 / Fax.: 514-343-2269
cicc@umontreal.ca / www.cicc.umontreal.ca

LES OBSTACLES AU CHANGEMENT DANS LA CONDITION DES FEMMES

Rapport de l'étude portant sur
**les cheminements de carrière
de vingt-deux femmes cadres et professionnelles
travaillant dans le champ socio-pénal**



MARIE-ANDRÉE BERTRAND

assistée de

Valérie Demers, LL.D.
Maritza Felices, candidate M.Sc. crim.
Shirley Laçasse, M.Sc. crim.
Julia McLean, Ph.D., crim.

Centre international de criminologie comparée

Mars 1998

TABLE DES MATIÈRES

1. Le cadre général de l'étude	1
1.1 Positions communes	1
1.2 Le présent rapport	2
2. Rapport de l'analyse des entrevues	8
2.1 Les années de formation	8
2.2 La carrière professionnelle	11
3. Opinions sur les femmes et sur les hommes	18
3.1 Sur les femmes	18
3.2 Opinions des interviewées sur les hommes	20
4. Retour sur le cheminement de carrière	21
4.1 Opinions sur ce qui attend les femmes dans le champ socio-pénal et en général, à l'avenir	23
5. Suggestions des interviewées	23
6. Conclusions provisoires	24
6.1 Dans l'ensemble	24
6.2 Obstacles ou contraintes?	25
6.3 Deux obstacles matériels déterminants	25
6.4 D'autres problèmes particuliers aux femmes	26
6.5 Les conditions ont-elles changé?	27
7. Réflexions sur la méthode d'analyse et la forme du rapport	29
ANNEXE I	31
ANNEXE II	35
ANNEXE III	36
ANNEXE IV	38
POSTFACE	39
Les commentaires critiques	41
Les suggestions et recommandations	46
Bibliographie	48
Notes en fin de texte	50

LES OBSTACLES AU CHANGEMENT DANS LA CONDITION DES FEMMES

vus à travers
les cheminements de carrière
de vingt-deux femmes cadres et professionnelles
travaillant¹ dans le champ socio-pénal

1.- Le cadre général de l'étude

L'étude dont il est question dans ce rapport a été effectuée dans le cadre du "Programme de recherches stratégiques sur les femmes et le changement" que le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada a mis sur pied en 1992. Dans ce type de programme le Conseil privilégie les projets d'équipes réunissant des chercheurs de disciplines différentes qui travaillent de concert avec le milieu. De telles études, estime le Conseil, permettent une saisie plus directe des problèmes sociaux et un meilleur accès aux populations investiguées; elles favorisent la dissémination des résultats auprès des populations et des organismes intéressés et sont susceptibles d'entraîner des retombées sociales et **politiques**², d'où le titre "recherches stratégiques".

La recherche sur "Les obstacles au changement dans la condition des femmes" (CRSH, 1993-1998) répond à ces exigences: elle a été entreprise par une équipe **multi-disciplinaire** composée d'une théologienne, d'une psychologue sociale et d'une **criminologue** et elle fait appel à des partenaires des milieux concernés: l'Église, le monde des créateurs et créatrices littéraires et le domaine **socio-pénal**³.

1.1 Positions communes

Les trois chercheuses ont une perspective commune sur la condition des femmes. Leur postulat est explicite dans le titre qu'elles ont donné à leur projet qui parle d'"obstacles au changement" dans la condition des femmes. Tout en reconnaissant que des modifications importantes sont survenues dans la position sociale des femmes depuis trente ans, les **auteurs** du

projet estiment que des problèmes de fond subsistent et qu'un ressac compromet les changements survenus. Elles se proposent dans leur étude d'identifier la provenance, la puissance des freins au changement et ce qui entraînerait même des régressions par rapport à l'évolution amorcée. Elles font **l'hypothèse** que les « représentations sociales » qui définissent le rôle et la place des femmes dans la vie sociale et culturelle constituent l'obstacle majeur au changement. Les projets individuels des chercheuses examinent diverses sources de « représentations sociales » sur les femmes, allant de la Bible aux institutions sociales en passant par l'imaginaire individuel et collectif.

1.2 Le présent rapport

Le présent rapport porte sur un seul volet de l'étude, celui qui s'intéresse à **la condition des femmes dans le champ socio-pénal**.

Il comporte deux parties.

On trouve dans la première le cadre théorique, la méthodologie de l'étude et les résultats des entrevues effectuées en 1994 et 1995 auprès de vingt-deux femmes cadres et professionnelles travaillant dans le domaine **criminologique** et socio-pénal. Dans ces entrevues, les interviewées étaient invitées à se **remémorer l'histoire** de leur choix professionnel et de leur carrière en évoquant les obstacles qui s'y étaient opposés ou l'appui qu'elles avaient reçu, et les changements éventuels observés à cet égard dans leur champ de pratique. Cette première partie comporte des annexes qui situent les personnes interviewées aux plans personnel et professionnel.

La deuxième partie consiste dans le compte rendu d'une rencontre de groupe à laquelle étaient conviées les personnes interviewées dans le cadre de l'étude. Cette rencontre a eu lieu en octobre 1997, deux ans après la fin des entrevues. Chaque interviewée avait au préalable reçu copie de la première partie du présent document (cadre théorique, méthodologie, résumé et analyse des entrevues); les personnes interviewées étaient invitées à venir commenter en groupe ce premier rapport et à formuler des suggestions si les conclusions de l'étude s'y prêtaient. Cette deuxième partie ou « postface » est suivie d'une courte bibliographie et de notes en fin de document.

1.2.1 Le cadre conceptuel

L'épistémologie et la méthodologie retenues dans ce volet particulier sur les femmes dans le champ socio-pénal laissent beaucoup de place au discours des Sujets en situation. La parole et l'**expérience** des interviewées et leur projet de vie sont le matériau fondamental, essentiel, à travers lequel sont aperçus "les obstacles aux changements".

Le concept-clé est ici la compréhension subjective (*Verstehen*) des situations de vie.

La "compréhension (ou signification) subjective" est une notion à laquelle réfèrent un grand nombre de théoriciens des sciences humaines et sociales⁴. Elle est définie, entre autres, par Alfred Schutz. C'est, écrit cet auteur,

"the particular experiential form in which common-sense thinking takes cognizance of the social cultural world" (1971, 239).

En d'autres termes, l'expérience vécue construit ma représentation du monde social et culturel et fonde la position que j'adopte et les projets que je forme car elle est la source de mon interprétation du "**monde-vie**" et de la place que je puis y occuper. S'agissant de ma condition professionnelle et de mes projets, ou même plus largement de la position qu'il **m'apparaît** possible et désirable d'occuper dans la société, cette interprétation est à la fois réactive et proactive; elle procède, comme dit Schutz, de motifs "parce que" et de motifs "en vue de". Réactive et dépendant de motifs "parce que" puisqu'elle dépend à la fois de l'information que j'ai intégrée à mon stock de données cognitives et affectives, de mes succès et échecs antérieurs et de ma conception de mes rôles. Proactive et "en vue de" car elle est orientée **'en avant'**; jouent ici la représentation de soi, les aspirations personnelles, l'imaginaire individuel et **'de genre'**, la vision (subjective) du sort qui sera fait à mes aspirations et à celles de mes congénères (personnes du même genre). Les représentations et les aspirations ne puisent donc pas que dans un réservoir de données objectives et statistiques, par exemple. Elles sont fonction de l'interprétation subjective que je fais de ces données si toutefois je les ai intégrées.

L'**interprétation** que fait chaque femme des filières académiques et des conditions d'emploi n'est donc jamais neutre et l'information '**objective**' ne tombe jamais dans une conscience vierge. Dans l'instant même où nous est fournie, par exemple, une donnée '**sérieuse**' sur l'accessibilité d'une formation ou **sur les 'ouvertures' d'une** profession et d'un secteur d'emploi et donc sur notre employabilité, nous opérons une '**traduction subjective**' de ces données en fonction de notre passé comme de nos aspirations.

Certes les données structurelles sur la position occupée par les femmes dans les filières universitaires, dans les disciplines et sur la place que les femmes se sont taillée dans les professions sont importantes. Nos interviewées démontrent qu'elles les connaissent '**dans les grandes lignes**'. Mais il y aurait avantage à ce que les '**entrantes**' dans la profession et celles qui envisagent de changer de secteur et de **champ** soient mieux informées. Par ailleurs il est vrai qu'on ne dispose pas pour l'instant d'un portrait clair de la position occupée par les femmes cadres et professionnelles dans les différents secteurs du champ socio-pénal - on ne connaît pas bien la distribution des postes de prestige par '**genre**'. Ces deux lacunes peuvent être corrigées. J'y reviens dans les recommandations au terme de la deuxième partie de ce rapport.

Certes, il est éminemment souhaitable que soient '**réellement**' ouverts aux femmes des postes intéressants et prestigieux dans le champ qui les intéresse et que disparaissent les sources de discrimination structurelle et systémique. Mais il apparaît qu'en dernière analyse la volonté active des femmes d'entrer dans un domaine professionnel et d'y occuper tels postes particuliers obéit le plus souvent à d'autres motivations. Je les résumerai dans une phrase:

La représentation que se font les femmes de ces 'ouvertures' est, chez elles, fonction de la compatibilité (perçue) de la structure occupationnelle avec leur projet de vie individuel qui est lui-même dépendant de l'importance qu'elles accordent à leurs autres rôles (autres que professionnels).

Bref dans le champ socio-pénal comme ailleurs sans doute - mais je me limiterai ici au domaine investigué, - il ne suffit pas que l'État, les entreprises, les organismes professionnels et

communautaires fassent activement une place aux femmes et même leur '**ouvrent**' des postes de pouvoir et d'autorité pour qu'elles aient envie de les occuper. Il ne suffit pas non plus que le '**climat**' du secteur **d'emploi** soit exempt de pratiques discriminatoires. Ce sont là des conditions éminemment **désirables** et **nécessaires** mais non suffisantes si l'objectif est de faire disparaître les inégalités de genre vis-à-vis du savoir et du pouvoir, ou mieux encore, de promouvoir l'équité.

Les théories féministes invoquées dans l'**interprétation** des données de ce volet particulier appartiennent à plus d'un courant. Le premier est le féminisme matérialiste et radical qui affirme (et démontre) que les femmes demeurent dans une position de sujétion et d'infériorité réelles par rapport aux hommes et que leur condition n'est pas modifiée par les récents acquis; les hypothèses des premières féministes seraient donc toujours d'actualité tout comme les stratégies mobilisatrices (Harding, 1993; MacKinnon, 1989). Au fond le '**système**', les mentalités, ('**la base**' comme diront certaines interviewées), sont demeurés les mêmes. Le vecteur par lequel s'opère cet asservissement des femmes c'est le rapport sexuel, écrit MacKinnon (ibid, 3). C'est là que commence et se consolide la sujétion, la dépendance. Le sexe, la sexualité est au féminisme ce que le travail (la force de production des travailleurs) a été au marxisme: ce par quoi les premières, les femmes, et les seconds, les travailleurs, ont été dominés et **aliénés**⁵. Un autre courant féministe, plus proche de l'idéalisme que du matérialisme du premier groupe, accorde davantage d'importance à la portée symbolique des faits sociaux et donc, ici, à la « représentation » que se font les femmes, des changements '**objectifs**' qui sont survenus dans leur condition. De tels changements ne peuvent pas ne pas influencer notre représentation du monde. Par exemple, les normes juridiques et les structures d'emploi sont de plus en plus pluralistes (ouvertes aux femmes, aux groupes minoritaires) et témoignent d'une reconnaissance des différences. Sur le plan stratégique, cette tendance peut être favorable aux femmes. Aux niveaux théorique et empirique, nos analyses doivent être attentives **aux traces** que laissent dans les représentations sociales ces changements structurels. À cela, les radicales répondent qu'on ne trouvera sans doute pas de telles '**traces**' car la place faite aux différences dans la société contemporaine est de l'**ordre** du **discours** plutôt que des pratiques; dans la réalité, disent les radicales, la condition des femmes, des Noir(e)s, des Autochtones, ne change pas, précisément parce que la '**représentation**' que s'en font les hommes et les dominants est toujours la même. Et **lorsqu'elles** se regardent dans le miroir que constitue pour elles le '**male gaze**' les femmes se voient toujours comme

des inférieures.

Ces deux courants de pensée et d'autres qui leur sont apparentés seront utiles dans l'interprétation de notre matériel.

Au deuxième niveau, méthodologique, nous avons adopté une position qui laisse aussi beaucoup de place au discours des Sujets en situation à toutes les étapes du processus de recherche. Nous avons voulu entendre leurs réactions sur notre 'lecture' des entrevues. Cela nous mettait dans la position d'avoir à reconsidérer les hypothèses de départ et les interprétations avancées.

Les guides méthodologiques ont été Glaser et Strauss dans leur *Grounded Theory* (1968). Cette oeuvre est bien plus qu'une proposition méthodologique, c'est aussi une théorie de la connaissance qui rappelle l'importance, la nécessité même, du contact continu avec le terrain d'étude. Quand les Sujets étudiés sont des êtres humains qui ont leur interprétation de leur réalité, il s'agit de retourner sans cesse à eux (comme le suggèrent les mots *Grounded Theory*), au terrain, c'est-à-dire aux personnes qui vivent la situation étudiée.

Aussi, quatre ans après le début de cette recherche, le dialogue avec les interviewées se poursuit-il encore.

À l'intérieur de ce cadre théorique et méthodologique, influencées par les courants féministes évoqués, par la théorie de la signification subjective de Schutz et par les exigences de la *Grounded Theory*, les questions de recherche devenaient les suivantes:

Quelle compréhension **subjective** de leur condition de femmes ont développée les personnes de sexe féminin travaillant dans le champ socio-pénal? Cette compréhension a-t-elle changé depuis le moment de l'entrée dans la formation et la pratique professionnelles? La condition 'vécue' rencontre-t-elle les aspirations personnelles et professionnelles?

1.2.2 La méthode de collecte des données et la technique d'analyse

Les données utilisées dans ce volet ont été recueillies lors d'entrevues individuelles sous la forme de récits de vie, plus exactement de tranches de vie. Cette méthode a été exposée par **Bertaux** (1986); **Houle** (1986); **Bertaux-Wiame** (1986); **Grell** (1986); **Battaglia et coll.**, (1991). Pour qui veut saisir la représentation que se font les femmes de leur choix de carrière, de leurs conditions professionnelles et des changements qu'elles auraient observés dans la condition des femmes, sur les lieux de travail et plus généralement dans la vie sociale, les histoires de vie apparaissent comme une technique pertinente.

Les Sujets étaient amenées à se remémorer les moments suivants: l'époque du choix des études post-secondaires, les années de formation, le premier emploi, les postes successifs (promotions, changements de champ) jusqu'à la fonction occupée au printemps ou à l'été 1995, enfin les postes et fonctions rêvés. En cours d'entrevue et à la toute fin, on leur demandait si, à leur avis, la situation des femmes s'était modifiée par rapport au choix de la carrière, ou concernant les conditions de vie et de travail.

L'analyse des entrevues s'est faite en plusieurs temps. Premièrement, à l'été 1995, les chercheuses ont recueilli les récits de vie et procédé à la transcription. Deuxièmement, elles ont travaillé, isolément, à l'analyse verticale et thématique, en profondeur, de chaque entrevue à partir des questions posées. Troisièmement, elles ont comparé leurs analyses respectives et le sens donné à chaque segment; en cas de divergence sur la compréhension du matériel, elles ont échangé, révisé et décidé par consensus. Quatrièmement, l'équipe a procédé à la comparaison des entrevues segment par segment; c'était l'analyse horizontale ou transversale qui permettait de dégager les différences et les ressemblances et de créer des catégories. Cinquièmement, les chercheuses ont tenté de voir si les différences et les analogies s'expliquaient par des variables structurelles (formation, âge, postes occupés, fonctions, secteurs). Sixièmement, à l'été 1996, en utilisant des copies vierges des entretiens, elles ont procédé à une nouvelle analyse de chaque entrevue, en s'intéressant au langage utilisé, à la forme des phrases, aux qualificatifs décrivant les difficultés rencontrées. Septièmement, elles ont comparé les récits sous cet éclairage en fonction des variables structurelles: âge, formation, fonctions occupées, champ d'activités.

1.2.3 La population interviewée

Les vingt-deux personnes interviewées ont été choisies sur la recommandation de trois informateurs-clés qui connaissent bien les champs de **pratique**⁶ dans le domaine socio-pénal. La population étudiée devait répondre à trois critères de diversification: l'âge des personnes pondéré par la durée de l'**expérience pratique**⁷; le milieu et le domaine d'exercice et enfin la fonction exercée. Les annexes I, II, III, et IV donnent la composition de la population selon ces critères.

2.- Rapport de l'analyse des entrevues

2.1. Les années de formation

2.1.1 Le choix de l'orientation

Interrogées sur leurs intérêts initiaux et leurs aspirations concernant leur formation universitaire,

- Deux (2) interviewées parlent de criminologie seulement; elles n'ont par ailleurs reçu de formation que dans cette discipline;
- Dix-neuf (19) , qui ont par ailleurs étudié en criminologie à l'un ou l'autre niveau, parlent d'autres disciplines:
 - douze (12) ont aussi étudié en service social, sociologie, psychologie, philosophie, histoire, droit, communication, littérature française;
 - les sept (7) autres **n'ont** pas fait d'études formelles en dehors de la criminologie mais elles auraient voulu étudier la médecine, ou les arts visuels, ou l'architecture du paysage, le design ou le journalisme. Certaines ne renoncent pas à faire du journalisme.
- Une (1) des interviewées ne parle pas de criminologie; sa formation est en psychologie.

La criminologie était-elle le premier choix?

- Pour quatre (4) interviewées, la criminologie était le premier ou le seul choix;
- Trois (3) sont venues à la criminologie en maîtrise après un bacc dans une autre discipline;

- Quatorze (14) sont venues à la criminologie comme à un deuxième choix, soit parce que le premier choix était inaccessible, soit après avoir fréquenté une autre discipline qu'elles ont abandonnée par manque d'intérêt;
- Une (1) n'a pas étudié en criminologie mais en psychologie, estimant cette formation plus fondamentale et plus polyvalente.

2.1.2 Les influences

Il s'agit ici des facteurs que les interviewées reconnaissaient d'emblée comme ayant eu un impact sur le choix de leur orientation professionnelle. Certaines répondantes ont évoqué plus d'une influence.

- Onze (11) évoquent des professeurs leur ayant donné un cours sur la criminologie ou en sociologie de la déviance pendant le baccalauréat dans une autre discipline;
- Trois (3), des lectures;
- Quatre (4), leur famille;
- Deux (2), des contacts avec des organismes comme la Ligue des droits de la personne et l'Office des droits des détenus;
- Deux (2), des stages dans le champ de la criminologie au cours d'études en sociologie, en service social, etc.
- Huit (8) des facteurs variés, comme des émissions de télé, le voisinage d'une prison, des événements dans leur milieu familial qui prêtaient à réfléchir sur la déviance, des faits sociaux qui témoignaient de différentes formes d'injustices, etc.;
- Une (1) a vu la criminologie comme une formation professionnelle intéressante, accessible et pratique parce que cela "durait trois ans" à la suite de quoi on pouvait tout de suite exercer sa profession;
- Une (1) est venue à la criminologie à cause de sa révolte contre les valeurs bourgeoises de sa famille;
- Une (1) est venue au domaine après avoir travaillé dans un camp d'été pour jeunes défavorisés;
- Plusieurs ont été attirées par ce domaine après avoir rencontré (ou entendu) les "grands noms" de la criminologie...

2.1.3 Les situations perçues comme contraignantes quant au choix de l'orientation professionnelle

(dans les deux premiers blocs, plus d'une réponse par interviewée)

Sept interviewées reconnaissent **qu'elles** ont dû **écarter des obstacles** pour entreprendre ou poursuivre des études dans la voie désirée, spécialement en criminologie.

- Deux (2) interviewées ont perçu leurs parents comme craintifs **et/ou** étonnés face à leur choix;
- Deux (2) croient que leurs parents auraient préféré qu'elles fassent autre chose;
- Trois (3) ont fait face à des remarques de leur entourage du genre: '**l'exercice** de cette profession présente des dangers pour les **femmes**'.

Huit interviewées évoquent des obstacles les ayant **empêchées** de poursuivre leurs études au niveau supérieur:

- Trois (3) auraient souhaité poursuivre à la maîtrise ou au doctorat ou faire des études dans une autre discipline, ou aller étudier hors du Canada après le bacc en criminologie mais le coût des études était un obstacle. Deux d'entre elles sont venues à la criminologie parce qu'elles ont cru que leur âge ne leur permettait pas d'entreprendre des études plus longues avant de s'engager dans une pratique rémunérée;
- Trois (3) estiment que leur famille (mari, enfants) les ont forcées à limiter leurs aspirations. Pour deux d'entre elles, c'est leur rôle maternel comme elles le concevaient qui les a empêchées de poursuivre des études plus avancées ou de commencer des études universitaires au moment où elles en auraient eu envie;
- Deux (2) se sont senties "obligées" de faire une maîtrise parce que la formation de premier cycle leur apparaissait comme trop "limitée".

Pour douze des interviewées, la question sur les obstacles au moment du choix de la carrière n'avait pas d'objet:

- Huit (8) interviewées se sont au contraire senties appuyées dans leur choix ou n'ont pas perçu d'objections ou de limites en provenance de leur milieu familial ou social;
- Quatre (4) interviewées n'évoquent aucun obstacle bien qu'elles aient été interrogées directement sur le sujet.

2.1.4 La réaction des sujets face aux obstacles et limites perçus

- Trois (3) ont retardé d'entreprendre les études de leur choix, ou renoncé à poursuivre des études supérieures, ou changé de filière devant les objections de leur milieu; le langage utilisé laisse entendre qu'elles ont subi ces contraintes passivement sans protester;
- Neuf (9) ont 'ignoré' ("je n'en ai pas fait de cas") ou dépassé les objections et les difficultés; elles ont entrepris ou poursuivi les études de leur choix;
- Deux (2) ont fait des compromis; l'une se décrit comme capable de "contourner ou même de contrôler les obstacles", par exemple, elle ne satisfaisait pas aux normes concernant la taille requise pour entrer dans la carrière (elle y est arrivée quand même).
- Huit (8) Sujets ne mentionnent rien à ce propos. Ce sont celles qui n'avaient pas perçu de contraintes.

2.2 - La carrière professionnelle

2.2.1 Limites posées par la présence d'enfants ou la carrière du conjoint

- Cinq (5) croient que leurs familles (d'origine ou d'orientation) leur ont posé des obstacles à un moment ou l'autre de leur carrière; par exemple, l'âge de leurs enfants les a empêchées d'accepter un poste;
- Sept (7) interviewées évoquent des situations conjugales ayant contrecarré ou limité leurs choix, comme le fait que leur mari devait faire des études ou avait accepté un poste "les obligeant" à se déplacer et donc à renoncer à, ou à reporter des projets personnels.
- Sept (7) autres mentionnent des discontinuités et des changements sans que ceux-ci leur soient apparus comme des ruptures ou des obstacles ou provenant de pressions autres qu'intérieures;
- Une (1) interviewée n'a pas de famille d'orientation (pas d'époux, pas d'enfants); sa famille d'origine n'a pas contrecarré sa carrière. Elle estime qu'elle a été parfaitement libre de faire les choix qu'elle voulait;
- Deux (2) autres n'ont pas abordé ce sujet et l'intervieweuse ne les a pas relancées à ce propos.

2.2.2 Les réactions des Sujets face aux obstacles perçus

- Quatre (4) disent qu'elles ont 'plié' et accepté les contraintes et les limites;
- Trois (3) disent avoir fait malgré tout ce qu'elles voulaient;
- Une (1) dit avoir fait des compromis;
- Une (1) a contourné les obstacles: elle croit qu'il fallait cacher à ses employeurs présumés son désir d'être enceinte; elle a même reporté le moment d'avoir un enfant parce que cela aurait nui à sa carrière dans son milieu particulier de travail.
- Treize (13) Sujets ne disent rien à ce sujet.

2.2.3 Aspirations professionnelles de départ

- Sept (7) Sujets savaient non seulement dans quel champ elles voulaient travailler mais quel emploi elles voulaient occuper; dans plusieurs cas, les chemins parcourus se sont écartés de ces premières visées;
- Trois (3) ne savaient pas nécessairement ce qu'elles voulaient faire mais savaient où elles ne voulaient pas aller; elles refusaient de travailler dans les institutions pénales et correctionnelles;
- Sept (7) qui n'avaient pas d'emploi ou même de secteur précis en tête avaient par ailleurs des buts 'larges', des idéaux, des objectifs - comme "sauver le monde", "aider les gens" ...
- Trois (3) disent qu'elles n'avaient pas d'idée claire à ce sujet;
- Une (1) ne répond pas à cette question qui était pourtant clairement posée dans l'entrevue;
- Une (1) n'a pas été interrogée à ce sujet.

2.2.4 Emploi actuel

Voir la liste à l'annexe I.

2.2.5 "Si vous aviez tout à fait le choix, quel serait le genre de travail (le champ, l'emploi, le poste, la fonction) qui satisferait toutes vos aspirations professionnelles?"

- Une (1) personne veut créer sa "propre boîte";
- Trois (3) ne savent pas ce que serait l'emploi idéal, rêvé, mais savent ce qu'elles ne veulent pas;
- Dix (10) affirment que leur orientation actuelle est ce qui répond à leurs désirs: "Travailler dans le champ de la criminologie". Trois (3) d'entre elles voudraient y exercer la fonction qu'elles

occupent présentement; elles enseignent.

- Cinq (5) savent **qu'à** long terme elles veulent travailler dans un autre domaine; deux d'entre elles voudraient faire carrière en politique;
- Deux (2) ne savent pas;
- Une (1) personne n'a pas été interrogée à ce propos.

2.2.6 Les démarches actives pour se trouver un emploi

Aucune ne parle de moments d'arrêt dus à l'impossibilité de se trouver un emploi. Les interviewées qui ont connu des périodes inactives avaient interrompu volontairement leur activité professionnelle.

En début de carrière, les interviewées ont souvent occupé des emplois temporaires et travaillé à contrat. Entre deux **contrats**, il y a eu quelques temps inoccupés, mais c'étaient les interviewées elles-mêmes qui choisissaient de ne pas renouveler un contrat ou de ne pas '**enfiler**' les contrats les uns à la suite des autres.

Les postes permanents ont été obtenus sur concours.

Concernant les emplois non permanents:

- Sept (7) disent avec fierté que ces emplois leur ont été offerts, elles n'ont jamais eu à les rechercher;
- Cinq (5) disent avoir cherché activement l'un ou l'autre des emplois temporaires et les avoir trouvés.

Mentionnons que deux (2) interviewées ont créé leur propre emploi après avoir occupé des emplois temporaires et même un poste permanent.

2.2.7 Désirs de promotion; démarches en vue d'être promues

- Sept (7) personnes ont fait des démarches actives en vue d'être promues. Quatre avec succès. Trois n'ont pas obtenu la promotion souhaitée;
- Trois (3) ont été pressées par leur supérieur de demander une promotion et ont refusé de le faire;

- Deux (2) comptent se présenter à un poste plus élevé que celui qu'elles occupent actuellement;
- Deux (2) ne cherchent pas à être promues parce qu'elles aiment la fonction qu'elles exercent;
- Deux (2) qui ont obtenu des promotions ne disent rien du fait qu'elles les ont désirées et qu'elles ont fait des démarches pour les obtenir;
- Six (6) personnes ne disent rien de leur désir de promotion ou de démarches en vues d'être promues.

2.2.8 Les contraintes et obstacles perçus concernant les promotions

(plusieurs réponses données par le même Sujet)

- Quatre (4) Sujets ont fait face à des problèmes. Par exemple:
 - Une (1) dit qu'on lui a demandé dans l'entrevue si elle comptait avoir **d'autres** enfants et **qu'il** était clair qu'une réponse positive lui aurait valu de ne pas avoir le poste;
 - Une (1) autre dit que les tests qu'on lui a fait passer étaient biaisés et qu'ils étaient faits '**pour les hommes**' sans que les exigences du poste le justifient;
 - Une (1) autre dit **qu'elle** a dû se soumettre à l'entrevue de sélection au plus mauvais moment (épuisement, épreuves familiales); on ne lui a pas donné l'occasion de se représenter dans de meilleures conditions; parlant d'une autre entrevue de promotion, la même estime que le refus de lui accorder la promotion tenait à sa formation en criminologie; on privilégiait la formation en service social;
 - Une (1) autre rapporte que son dossier a été jugé incomplet alors qu'elle s'était présentée à un concours sur l'avis de son supérieur immédiat qui ne l'a pas soutenue en public après l'avoir encouragée à se présenter.

À la différence des précédentes:

- Quatre (4) disent n'avoir connu aucune difficulté à obtenir des promotions:
 - Deux (2) ont eu l'appui du directeur; l'une avait de très bonnes relations avec le directeur, l'autre estime que le directeur donnait "une chance égale aux femmes et aux hommes";
 - Une (1) note que malgré une forte compétition (avec des candidats masculins) tout s'est bien déroulé dans son cas;

- Quatorze (14) interviewées ne mentionnent rien à ce propos.

2.2.9 Les obstacles et les problèmes dans l'ensemble de la carrière

- Dix-neuf (19) interviewées répondent à cette question:
 - Huit (8) n'ont pas rencontré d'obstacles. Elles expliquent cela en disant que a) la clientèle masculine 'protège' les femmes dans une prison; b) sa 'personnalité' lui épargne les problèmes; c) elle est jeune et cela aide; d) les femmes sont avantagées dans un milieu professionnel masculin; e) sa formation en criminologie a été un atout le moment venu de postuler dans un milieu juridique. Cependant, ailleurs dans l'entrevue, ces huit personnes relèveront des difficultés qu'elles qualifient d'"objectives" ou diront que "cela n'a pas été facile" parce que le patron « était bien narcissique », ou qu'elles étaient « trop jeunes » pour la fonction ou le milieu, etc.
 - Onze (11) interviewées ont connu plusieurs problèmes. Ceux qui touchent explicitement le fait d'être femme sont marqués d'une astérisque:
 - Une (1) parle du climat de compétition qui règne dans son milieu de travail;
 - Trois (3) disent que leur formation **universitaire** leur crée des problèmes dans leurs relations avec leurs collègues (masculins et féminins) qui ont une formation collégiale ou secondaire;
 - Trois (3) disent que leurs collègues masculins sont sexistes *;
 - Une (1) dit que ses collègues en général ne sont pas intéressants;
 - Une (1) dit que ses collègues masculins, ses égaux et ses supérieurs, sont incompetents *;
 - Une (1) parle de jalousie entre collègues;
 - Une (1) estime que les différences idéologiques entre les collègues rendent les rapports difficiles;
 - Une (1) dit que si on avait connu son orientation féministe cela lui aurait causé des problèmes *;
 - Trois (3) disent que leur âge (jeune) ou leur inexpérience a joué contre elles. D'autres rapportent que le fait d'être trop âgées les empêche de se présenter à quelques concours *;
 - Huit (8) évoquent le fait d'être femmes et disent que cela cause des problèmes; il y a de la discrimination au travail; elles en ont fait l'expérience *;

- Trois (3) disent que **c'est** leur personnalité qui leur cause des problèmes, l'une, par exemple, dit **qu'elle** veut "trop changer les choses", elle est trop proactive;
- Une (1) estime que son grade universitaire n'était pas assez élevé pour lui permettre la mobilité qu'elle aurait souhaitée;
- Deux (2) éprouvent des difficultés dans leurs relations avec leurs subalternes. Une (1) estime que c'est le fait d'être une femme qui lui rend la tâche difficile avec des subalternes masculins *;
- Sept (7) attribuent leurs difficultés à des différences idéologiques entre elles et leur milieu;
- Cinq (5) estiment que les exigences de rendement dans leur milieu de travail sont excessives et leur rendent la vie difficile;
- Quatre (4) éprouvent des problèmes à cause des horaires de travail incompatibles avec leur vie familiale;
- Une (1) estime être sous-payée par rapport à son rendement et à son statut; elle relie ce problème au fait qu'elle est une femme *;
- Huit (8) ont éprouvé des problèmes avec leur patron ou patronne à un moment de leur carrière;
- Quatre (4) souffrent de la structure hiérarchique de leur milieu de travail;
- Une (1) a vu son poste abrogé, et les mutations auxquelles elle a été exposée ne la satisfont pas;
- Deux (2) disent avoir été victimes de stéréotypes sexistes, dans leur travail on entretient des préjugés concernant **l'incapacité** ou **'l'inadéquation'** des femmes pour occuper certains postes *;
- Deux (2) estiment qu'elles travaillent dans des milieux à risque, comme les pénitenciers et trouvent cela pénible;
- Quatre (4) pensent que ce sont les clientèles auxquelles elles ont affaire qui leur causent des difficultés réelles dans l'exercice de leur profession;
- Trois (3) se plaignent du caractère bureaucratique du système;
- Trois (3) estiment que les femmes doivent ou ont dû travailler "plus fort que les hommes" pour jouir de la même crédibilité *;

- Une (1) pense que les réformes institutionnelles (liées aux services de santé) ont été la source de grandes difficultés dans son cheminement;
- Une (1) mentionne que l'**inexistence** de postes à temps partiel au moment où elle a été l'employée des services correctionnels fédéraux a été un grave obstacle à sa carrière *;
- Une (1) croit que le caractère très sécuritaire des milieux pénaux constitue un obstacle à la relation d'aide;
- Une (1) estime que la "**laxitude**", le caractère trop peu contrôlant des services pour jeunes contrevenants au Québec rend le travail difficile.

La plupart des interviewées ont évoqué plus d'une situation problème. Mais comme on peut le constater, seules 21 des situations qui font difficulté (celles marquées d'une astérisque) sur les 77 relevées sont perçues comme ayant à voir avec le fait d'être femme.

2.2.10 Les réactions face aux obstacles et difficultés perçus

- Trois (3) ont protesté vigoureusement contre des injustices subies sans succès;
- Douze (12) disent avoir réagi et contribué à ce que la situation change; cinq (5) d'entre elles disent cependant qu'à d'autres moments elles se sont accommodées des difficultés rencontrées: "je m'y suis faite", "j'ai caché ma grossesse", "je suis passée à autre chose" (après une promotion refusée);
- Sept (7) ne s'expriment pas à ce sujet. Elles appartiennent au groupe de celles qui estimaient n'avoir pas eu à faire face à des obstacles.

2.2.11 Quitter un emploi

Nous **n'avons** interrogé que des personnes en situation **d'emploi**⁸ au moment de la recherche. Elles ont souvent changé de poste et de secteur, volontairement.

Parlant de mobilité, en voici une preuve éloquent: lorsqu'il s'est agi d'inviter les interviewées à la rencontre de groupe du 3 octobre 1997, soit deux ans après les entrevues, nous avons constaté que la moitié (11 sur 22) avaient changé de lieu d'emploi, de champ ou de poste. Deux avaient accédé à des fonctions prestigieuses; trois autres avaient été promues.

3.- Opinions sur les femmes et sur les hommes

3.1 Sur les femmes

(Plusieurs réponses par Sujet)

- Dix-sept (17) interviewées croient que les femmes ont des qualités spécifiques (les expressions citées reprennent les leurs, textuellement):
 - elles sont fonceuses;
 - perfectionnistes;
 - tenaces;
 - résistantes;
 - meilleures en planification que les hommes;
 - la qualité de leur travail est supérieure à celle des hommes;
 - elles sont plus soucieuses de la qualité de leur travail que ne le sont les hommes;
 - elles prennent en considération des choses que les hommes négligent, par exemple, elles ont une vision plus large des choses;
 - elles sont plus compréhensives;
 - plus stratégiques;
 - elles n'ont pas peur d'agir ni de décider;
 - elles sont complices entre elles;
 - ne se laissent pas marcher sur les pieds;
 - sont plus engagées;
 - plus directes;
 - savent négocier les **difficultés**;
 - pour deux interviewées, les qualités qu'elles relèvent sont plutôt une affaire de personnalité que de sexe.

Parlant des femmes dans la vie professionnelle:

- Trois (3) croient qu'il est plus difficile pour les femmes d'accéder aux postes cadres dans le champ socio-pénal à cause des dangers rattachés aux fonctions de direction dans les prisons pour hommes par exemple; selon celles-là, il s'agit de dangers réels;

- Quatre (4) évoquent les difficultés spécifiques que représentent, pour les femmes, des milieux comme les prisons pour hommes;
- Une (1) interviewée croit que les femmes ne sont pas intéressées aux postes cadres;
- Cinq (5) estiment que les femmes doivent travailler plus fort que les hommes pour se valoir la même crédibilité;
- Trois (3) parlent du fait que les femmes sont déchirées entre la famille et la carrière et estiment que cela constitue un obstacle à la carrière et à **l'avancement**;
- Deux (2) croient que les femmes sont plus intéressées par les fonctions d'intervenantes auprès des clientèles que par les postes cadres;
- Six (6) croient que les femmes sont moins politiques, moins stratégiques que les hommes, qu'elles n'ont pas de plan de carrière;
- Deux (2) disent que les femmes qui occupent des postes de gestion adoptent des attitudes et des pratiques consensuelles (plus consensuelles que les hommes);
- Une (1) dit que les femmes ont leur place dans des métiers aussi peu traditionnellement féminins que la police;
- Une (1) estime que les hommes et les femmes peuvent faire le même travail dans des milieux (difficiles), à tous les niveaux de direction;
- Quatre (4) croient que la présence des femmes dans la profession a apporté des choses positives.

Concernant la mixité sur les lieux de travail:

- Deux (2) disent que les femmes préfèrent travailler '**avec les hommes**';
- Une (1) dit préférer travailler avec des femmes;
- Une (1) préfère avoir une femme comme patronne.

Les difficultés pour une femme dans le champ socio-pénal:

- Une (1) interviewée parle des problèmes apportés par les épouses qui n'aiment pas que "leur homme (un policier) travaille avec une femme ou des femmes";
- Une (1) interviewée estime que les femmes sont capables d'exercer un contrôle efficace dans des milieux pénitentiaires malgré les cadres physiques de sécurité et de contrôle.

3.2 Opinions des interviewées sur les hommes

3.2.1 Sur les hommes en général:

- Deux (2) voient des qualités positives aux hommes: plus francs, moins rancuniers, plus stratégiques que les femmes;
- Trois (3) voient des qualités négatives aux hommes: ils jouent des "games", se donnent des coups de couteaux dans le dos, n'utilisent pas bien leur pouvoir, pratiquent une compétition malsaine.

3.2.2 Sur les hommes dans leur milieu de travail:

- Deux (2) trouvent que les hommes s'adaptent à la présence (accrue) des femmes;
- Six (6) estiment que les hommes ont de la difficulté à travailler avec des femmes, patronnes ou employées;
- Trois (3) croient que les hommes se sentent menacés par les femmes;
- Cinq (5) disent que les hommes ont une image déformée des femmes: ils les réduisent à des rôles domestiques;
- Une (1) croit que les hommes ne "donnent du pouvoir" qu'aux femmes qui leur ressemblent;
- Une (1) dit que les hommes voient les femmes enceintes comme incapables d'exercer leur fonction professionnelle;
- Une (1) rapporte que les hommes jugent les femmes profiteuses avec leurs congés de maternité, etc;
- Quatre (4) voient les hommes comme sexistes dans les milieux de travail;
- Une (1) croit qu'il est plus facile pour les hommes que pour les femmes d'apparaître comme crédibles;
- Une (1) a constaté que les hommes n'aiment pas les programmes d'accès à l'égalité;
- Une (1) estime que les hommes courent plus de risques que les femmes dans les prisons notamment;
- Trois (3) soulignent que les hommes ont une vision différente de la carrière (différente de celle des femmes); les hommes "montent plus naturellement" que les femmes dans des postes cadres;
- Une (1) estime que les hommes atteignent des postes de pouvoir parce qu'ils investissent moins

- que les femmes dans la qualité de la vie, par exemple, la vie de famille;
- Quatre (4) croient qu'une complicité existe entre les hommes, qui leur permet d'accéder à des postes de pouvoir;
 - Trois (3) trouvent que les hommes exercent une gestion de type autoritaire;
 - Deux (2) croient que les hommes clients n'éprouvent pas de problèmes avec les femmes intervenantes ou en poste de pouvoir;
 - Une (1) croit que les femmes sont bienvenues dans des milieux de travail masculins;
 - Une (1) croit que les hommes se donnent du pouvoir sur les femmes qui sont leurs collègues, par exemple ils se servent des exigences de la sécurité (physique dans les milieux carcéraux par exemple) pour contrôler et dominer les collègues femmes.

4.- Retour sur le cheminement de carrière

Vers la fin de l'entrevue, les interviewées étaient invitées à faire un retour sur leur propre cheminement

- Onze (11) considèrent qu'elles ont été « chanceuses » et « privilégiées »: elles n'ont pas eu à se chercher d'emploi, on leur en a offert, - **et/ou** « dans l'ensemble, cela a bien marché » pour elles;
- Trois (3) croient qu'elles ont suivi des chemins originaux, différents, spéciaux, marginaux même; elles parlent de cela avec fierté; elles font état de difficultés qu'elles ont dépassées;
- Deux (2) ne savent pas si elles feraient la même carrière si c'était à refaire, ou si elles occuperaient les mêmes postes;
- Une (1) dit ne pas avoir bien géré sa carrière;
- Une (1) a "monté assez rapidement et sans **difficulté**";
- Une (1) a "appris à négocier" au cours de sa carrière;
- Deux (2) disent que leur carrière « n'a pas été ennuyante », qu'elle a été équilibrée parce qu'elles ont su faire plusieurs choses qu'elles aiment: enseignement, recherche, écriture, intervention;
- Trois (3) disent que ce qu'elles aiment dans leur carrière c'est "l'autonomie" dont elles jouissent;

elles sont toutes trois dans l'enseignement, collégial ou universitaire;

- Une (1) affirme qu'elle ne veut pas de postes de gestion (elle n'en occupe pas);
- Une (1) croit que si elle n'a pas eu de problèmes dans sa carrière, c'est parce qu'elle a appris à "dealer avec" les "games" des hommes;
- Une (1) estime que ce sont les autres femmes qui l'ont empêchée d'accéder à des postes de pouvoir et d'avancer;
- Une (1) estime qu'elle a apporté des choses positives à sa profession;
- Une (1) dit qu'elle est satisfaite du salaire qu'elle s'est mérité;
- Deux (2) se défendent d'avoir été dans leur cheminement les "fruits" des programmes d'accès à l'égalité pour arriver à des postes cadres: elles y étaient arrivées avant l'instauration des PAE, ou encore le milieu avait atteint son quota quand elles ont obtenu les postes de direction;
- Cinq (5) disent pratiquer une gestion par consensus et sont fières de ce fait;
- Une (1) croit qu'elle devrait "arrêter de se sentir sans cesse obligée" de prouver à ses collègues masculins qu'elle est compétente et cesser de travailler deux fois plus fort qu'eux;
- Une (1) reconnaît qu'elle s'est organisée une carrière qui dérangeait le moins possible sa vie familiale;
- Une (1) croit que les hommes l'ont aidée tout au long de sa carrière;
- Une (1) estime que si elle avait été un homme elle aurait « monté » plus vite;
- Une (1) voit qu'il est important d'avoir un plan de carrière, de « calculer »; elle dit l'avoir toujours fait;
- Une (1) dit qu'elle a toujours refusé de travailler dans "des milieux de femmes" (comme le milieu communautaire, les services pour victimes) parce que ce sont des milieux précaires et des ghettos dont il est difficile de sortir;
- Une (1) a toujours senti, dans les postes qu'elle a occupés, qu'elle avait sa place;
- Deux (2) croient que leur âge (avancé au moment où il fallait faire des choix) les a limitées dans leur choix de carrière.

4.1 Opinions sur ce qui attend les femmes dans le champ socio-pénal et en général, à l'avenir

Plusieurs réponses par interviewée.

- Trois (3) interviewées disent que les femmes ont les mêmes possibilités que les hommes;
- Deux (2) estiment que de toutes façons le milieu⁹ est saturé;
- Une (1) dit que les coupures (d'emplois) vont faire plus mal aux femmes qu'aux hommes;
- Trois (3) croient que la condition des femmes s'est améliorée et que cela ira de mieux en mieux;
- Trois (3) disent que la condition des femmes n'a pas changé et ne va pas changer;
- Deux (2) disent que la condition des femmes n'évolue pas rapidement;
- Huit (8) disent que le sexisme existe toujours dans les milieux de travail;
- Une (1) dit que les hommes sont moins sexistes **qu'auparavant**.
- Cinq (5) constatent une augmentation du nombre de femmes dans le système de contrôle socio-pénal;
- Deux (2) croient qu'il existe toujours de la discrimination systémique dans ces milieux; les quotas sont atteints et cela nuit aux femmes car on ne cherchera pas à les dépasser.

Quand les femmes entrent dans un emploi:

- Cinq (5) sont convaincues que les femmes elles-mêmes s'attendent — et que le milieu s'attend — à ce qu'une femme travaille plus qu'un homme pour "faire sa place";

5.- Suggestions des interviewées

À la toute fin de l'entretien, on demandait aux interviewées quels autres sujets elles auraient aimé aborder ou si elles avaient des recommandations à faire.

Onze (11) personnes ont formulé des suggestions et recommandations; certaines en font plus d'une:

- Deux (2) disent qu'il faut faire en sorte que davantage de femmes occupent des fonctions **d'autorité** et de pouvoir dans le champ socio-pénal;
- Une (1) qu'il faut enseigner aux hommes à travailler avec les femmes;

- Une (1) qu'il faut dire aux femmes **d'arrêter** d'essayer de prouver aux hommes qu'elles sont compétentes;
- Une (1) **qu'il** faut apprendre aux femmes à se féliciter elles-mêmes;
- Trois (3) qu'il faut créer à l'université des modèles de carrière pour les femmes;
- Une (1) qu'il faut changer les structures de pouvoir qui reflètent les valeurs mâles;
- Une (1) que les femmes doivent éviter de répéter ce que font les hommes dans les fonctions de direction;
- Une (1) que les regroupements de femmes cadres sont nécessaires;
- Une (1) que pour obtenir des changements il faut "changer la base" (les mentalités);
- Une (1) qu'il est difficile présentement d'améliorer la condition des femmes car on passe par "un virage à droite qui va dans le sens du conservatisme, cela nuit aux femmes".

6.- Conclusions provisoires

Le **projet** de recherche dans son ensemble partait de l'hypothèse que des obstacles s'opposent encore aux changements dans la condition de vie des femmes.

Dans le présent volet, nous avons choisi de nous en remettre à la perception qu'ont de leur condition et de son évolution un groupe diversifié de femmes cadres et professionnelles travaillant ou ayant travaillé dans le domaine socio-pénal.

Notre étude empirique nous permet-elle d'infirmer ou de confirmer l'hypothèse initiale de la recherche dans son ensemble?

6.1 Dans l'ensemble

Tout en avouant avoir rencontré des difficultés réelles, la majorité des interviewées estiment avoir accédé aux études et au travail dans des domaines de leur choix qui suscitaient et suscitent

encore leur intérêt. Plus de la moitié sont venues à la criminologie "comme deuxième choix", certaines parce qu'il leur fallait entrer dans une profession '**exerçable**' rapidement. Cependant, la très grande majorité estiment qu'elles travaillent dans un domaine et dans des fonctions qui satisfont leurs aspirations. Toutes n'envisagent pas de passer le reste de leur vie professionnelle dans le même domaine d'emploi. D'ailleurs la majorité a plusieurs fois changé sinon de champ en tout cas de secteur de travail.

6.2 Obstacles ou contraintes ?

La très grande majorité des interviewées présentent les difficultés rencontrées comme des **contraintes temporaires** et des limites contournables plutôt que comme des obstacles qui les auraient bloqués. Plusieurs considèrent avec satisfaction qu'elles s'en sont "bien tirées", elles ont bien négocié les problèmes qui se présentaient et elles les ont dépassés.

6.3 Deux obstacles matériels déterminants

Toutefois, deux types d'obstacles sont présentés comme déterminants et relativement indépassables, comme des fatalités.

6.3.1 L'absence de moyens financiers suffisants pendant les années de formation

L'absence de moyens financiers est identifiée par un nombre important d'interviewées comme un obstacle '**objectif**' les ayant amenées à renoncer à des formations longues (plus longues que le bacc en criminologie, se prolongeant dans les grades supérieurs, ou permettant d'entrer dans les professions au parcours prolongé comme la médecine, la psychiatrie) ou plus '**risquées**' (architecture, design). — Nous aurions dû demander aux interviewées si dans leur milieu les hommes - leurs frères par exemple - auraient rencontré les mêmes difficultés.

6.3.2 Les rôles traditionnels des femmes

Les interviewées, surtout celles de plus de quarante-cinq ans, reconnaissent que leurs "rôles de femmes" ont constitué de véritables obstacles ; elles avoueront cependant que c'est la conception qu'elles en avaient qui a joué comme un frein. Mais en même temps, elles diront "qu'à leur époque", il était difficile de penser autrement - par exemple de ne pas suivre son mari qui allait se spécialiser, ou de ne pas assumer soi-même le soin des enfants en très bas âge.

6.4 D'autres problèmes particuliers aux femmes

Les interviewées évoquent d'autres problèmes particuliers aux femmes travaillant dans le champ socio-pénal.

Plusieurs estiment que dans ce domaine la structure **organisationnelle**, la clientèle, les dispositifs physiques et les contraintes sécuritaires, sont très '**mâles**'. Le contexte est même 'mâliste' en ce sens que les directions prennent occasion du caractère masculin des clientèles et de la rigidité des structures pour tenter de discriminer (écarter) les femmes de certaines fonctions. Mais même ces difficultés-là n'apparaissent pas aux interviewées comme incontournables ; ce ne sont pas des obstacles finals à la réalisation de leurs aspirations professionnelles. Quelques-unes recourent à la négociation, une autre fait changer les règles.

Plus graves (mais apparemment rares) sont les situations où des employeurs **définissent** les conditions biologiques et sociales des femmes, la grossesse et surtout la maternité, comme peu compatibles avec les exigences de la fonction. Comme on l'a vu, deux interviewées ont rusé (caché une grossesse ou l'**intention** d'avoir des enfants dans un avenir rapproché) lors d'entrevues de sélection ou de promotion. S'agissant de ces difficultés, cependant, il n'est pas certain qu'elles soient particulières au milieu étudié.

Notons que moins du tiers des 70 difficultés et contraintes évoquées par les interviewées ont un lien direct avec le fait d'être femme.

6.5 Les conditions ont-elles changé ?

La question posée était la suivante: "**Estimez-vous** que depuis votre entrée dans la profession, la place faite aux femmes a changé ?"

Plusieurs (8 ou 11 interviewées selon le contexte) affirment que la condition des femmes n'a pas changé depuis 10, 20 ou 25 ans dans le domaine où elles travaillent ou dans la société en général. La plupart des interviewées sont conscientes que le nombre des femmes dans la profession et parmi les personnes en autorité et en situation de pouvoir s'est accru depuis qu'elles sont en poste. Malgré tout, pour la majorité des interviewées, ces modifications de structure n'apportent pas de changements "de fond" dans la condition des femmes, ni dans les rapports entre hommes et femmes, ni dans l'attitude des hommes envers les femmes.

Celles qui estiment que la situation a changé sont peu nombreuses à le dire explicitement.

...

Existe-t-il des différences appréciables dans la perception des obstacles selon le groupe d'âge, le secteur d'emploi, le poste occupé?

L'analyse des entrevues en fonction des variables structurelles montre que les différences perçues ne se situent pas en regard de l'importance (du nombre, de la gravité) des obstacles perçus . Par exemple, ceux-ci sont semblables ou en tout cas vus de façon analogue, quel que soit l'âge des interviewées, ce qui accroît l'impression que les choses n'ont pas changé.

Toutefois, les plus jeunes dont certaines ont investi des secteurs jusque-là **unisexes** comme la police font état de difficultés nouvelles. Dans le groupe des moins de 40 ans, les interviewées constatent que le champ de la criminologie a été lourdement investi par les femmes et que les hommes se sentent maintenant menacés et donc défensifs.

Non plus sous l'angle du groupe d'âge mais selon les secteurs d'emploi, quelques personnes travaillant dans le milieu communautaire croient que celui-ci est beaucoup plus ouvert à la '**culture des femmes**' que ne l'est le milieu carcéral et institutionnel en général.

Le niveau hiérarchique atteint fait une différence sur la conception de la carrière. Les interviewées occupant des postes très élevés d'autorité ont '**acquis**' (disent-elles) un certain sens de '**la carrière**' et des stratégies. Acquis, car de leur propre aveu, leurs débuts dans le domaine ont été naïfs et hésitants. Elles évoquent davantage les difficultés que vivent les femmes dans leur champ professionnel.

Revenant aux différences selon les groupes d'âge, notre dernière technique d'analyse, celle qui portait sur la forme du discours, nous a permis de constater que la façon de s'exprimer à propos des obstacles perçus diffère. Chez les plus jeunes et même chez les moins de 40 ans, le langage est plus affirmé et témoigne d'une conscience claire des droits individuels et collectifs des femmes. Les actions de revendication ne sont pas rares dans ce groupe.

Sur la question '**la condition des femmes évolue-t-elle?**' la comparaison **inter-groupes** pose des problèmes méthodologiques dans notre population particulière à cause de la grande mobilité professionnelle et sociale de cette dernière. En effet, tout bouge. Les interviewées dans la quarantaine et la cinquantaine qui seraient évidemment les témoins autorisés de l'évolution de la situation ont forcément elles-mêmes changé de plusieurs façons au cours des dernières vingt années aux plans personnel, familial et professionnel, ce qui ne peut pas ne pas avoir d'effet sur leur appréciation de leur condition de femmes au travail et dans la vie sociale. De surcroît, comme la presque totalité des interviewées ont fréquemment changé de fonction et même de secteur d'emploi (ou même de champ), elles ne peuvent témoigner de l'évolution d'un milieu particulier que sur de courtes périodes. De son côté, le groupe des plus jeunes présente un handicap de taille le moment venu de témoigner de l'évolution de la condition des femmes. Ce groupe n'a été témoin que de la scène contemporaine, celle des dix dernières années. Comparer sa perception à celle des deux autres groupes sur la scène contemporaine permet de constater que les points de vue convergent sur ce moment précis (les années 1985 à 1995, par exemple) et cela est important mais ne répond pas à la

question du changement. Des rencontres de sous-groupes et de groupes cibles pourraient nous éclairer sur cette question.

7.- Réflexions sur la méthode d'analyse et la forme du rapport

La méthode d'analyse utilisée nous a amenées à résumer et à réduire les propos des interviewées. Le style adopté dans ce rapport a entraîné encore d'autres réductions.

La première réduction est inévitable avec un matériel de la nature du nôtre; j'estime que l'abondance et la variété des techniques d'analyse utilisées nous ont permis de ne perdre ni le sens ni le contexte des propos entendus.

Concernant la forme du rapport, j'aurais pu opter pour de longues citations tirées des entrevues elles-mêmes, lesquelles représentent quelque six cents pages. Une des collègues **co-directrices** de la recherche m'a reproché de ne pas l'avoir fait. J'ai choisi de ne pas citer de longs passages textuels pour trois raisons.

Premièrement, par respect pour les interviewées qui sont des personnes connues dans le milieu de la criminologie, du droit et des organismes s'intéressant à la condition des femmes. Leurs propos rapportés verbatim auraient été immédiatement identifiables à leurs **auteurs**. J'ai modifié le style de quelques passages typiques pour rendre les propos anonymes.

Deuxièmement parce que les **re-transcriptions** de longs passages présentent plusieurs problèmes: d'abord, ou bien on cite textuellement et les **interviewé(e)s** ne sont pas toujours **heureux(ses)** de voir leurs propos passer du langage parlé à la langue écrite; ou bien on transforme les récits oraux en vue de la publication et c'est là un travail délicat, pour lequel il faut l'**assentiment** des intéressé(e)s et dans lequel se glisse toujours de l'**interprétation**.

Troisièmement, parce que la lecture des nombreuses thèses et mémoires contenant de longs extraits verbatim **m'amène à m'interroger** chaque année sur les critères qui ont présidé à la sélection de ces extraits: affaire de goût? Besoin de mieux supporter les hypothèses **originales?**..

Nos procédés d'analyse et la forme de notre rapport comportent évidemment des inconvénients. Nous avons résumé, réduit, comparé, regroupé et quantifié. Ces opérations nous éloignent du matériel original et constituent des interprétations. Comme le remarque Schutz (1973), dans la recherche sociale, les interprétations des chercheurs constituent des représentations de deuxième niveau, car **déjà**, ce que les Sujets interviewées nous ont transmis c'est leur lecture, leur interprétation de la 'réalité'.

Pour obvier en partie à ces inconvénients, j'ai soumis le rapport qui précède aux interviewées. Se reconnaîtraient-elles dans ce portrait? Et plus généralement, que pensaient-elles de la démarche? Enfin, avaient-elles des recommandations à faire?

ANNEXE I

Noms, fonctions et lieux d'emploi des interviewées¹

Arsenault, Carmen,
Agente de relations humaines
CLSC Kateri.

Cadieux, Sylvie,
Agente de relations publiques,
Service de Police de la Communauté Urbaine de Montréal.

Claveau, Sylvie,
Agente de programme,
Établissement de Cowansville.

Collette, Renée,
Présidente,
Commission québécoise des libérations conditionnelles.

Cyrenne, Marie-Andrée,
Directrice,
Établissement de Joliette.

¹ Les fonctions et les lieux d'emploi sont ceux de l'été 1995.

Dumas, Marie,
Directrice,
Groupe d'intervention et d'aide aux alcooliques et aux toxicomanes (GICAT).

Dunberry, Odette,
Sous-directrice,
Institution de Sainte-Anne-des-Plaines

Durand, Sylvie,
Avocate,
Aidejuridique, section criminelle.

Fourcaudot, Martine,
Chefde service,
Recherche et développement, Sécurité du Québec.

Gagnon, Isabelle,
Intervenante auprès des adolescents masculins,
Centre d'accueil Montérégie

Gagnon, Ruth,
Directrice clinique,
Maison Thérèse-Casgrain.

Gagnon-Gaudrault, Louise,
Professeure,
Cégep Maisonneuve, Techniques policières.

Gaudreault, Arlène,

Coordonnatrice des stages,

École de criminologie.

Hamelin, Monique,

Vice-présidente,

Conseil du Statut de la femme, Québec.

Hannigan, Patricia,

Professeure,

Cégep Maisonneuve, Techniques policières.

Jacques, Élise,

Chef d'unité,

Établissement Montée Saint-François.

Langelier-Biron, Louise,

Professeure,

École de criminologie.

LeBlanc, Pierrette,

Consultante clinique

Direction développement et qualité des services

Centre d'accueil Marie-Vincent.

Morin, Paule,

Analyste,

Solliciteur général.

Toutant, Cécile,

Responsable,

Unité des jeunes, Institut Philippe-Pinel.

Turner, Estelle,

Coordonnatrice,

Horizon-Jeunesse.

Vallée, Johanne,

Directrice,

Association des services de réadaptation sociale du Québec.

ANNEXE II
Répartition par groupes d'âge²

Par groupe décennal:

26 ans : 1 personne

30 à 39 ans: 6 personnes

40 à 49 ans: 7 personnes

50 ans et plus: 7 personnes

Par groupe quinquennal:

26-30: 1

31-35: 1

36-40: 6

41-45: 3

46-50: 8

51-55: 2

56-60: 1

² Âge à l'été 1995

ANNEXE III**Répartition des personnes interviewées
par secteur d'emploi
et clientèles (adultes/mineurs)****Secteurs d'emploi**

Tribunaux: 1

Police: 2

Libération conditionnelle: 1

Pénitenciers: 6

Maisons de transition: 1

Enseignement: 4

Organismes conseils auprès des gouvernements: 1

Centres d'accueil: 3

Centres locaux de services communautaires: 1

Centres de traitement privés: 1

Organismes communautaires: 1

Clientèles

Adultes: 18

Juveniles: 4

ANNEXE IV**Répartition des interviewées****selon les fonctions occupées³**

Direction: 7

Coordination clinique: 6

Enseignement et formation: 4

Intervention: 3

Recherche: 2

³ À l'été 1995

POSTFACE

AU RAPPORT SUR LES CHEMINEMENTS DE CARRIÈRE DES FEMMES CADRES ET PROFESSIONNELLES TRAVAILLANT DANS LE CHAMP SOCIO-PÉNAL

Introduction

Les personnes interviewées dans cette étude ont été invitées à une rencontre de groupe à l'automne 1997. Elles avaient au préalable reçu, chacune, le rapport provisoire de l'étude, c'est-à-dire la première partie du présent document, à la fin de l'été 1997.

À l'issue de la rencontre qui s'est tenue le 3 octobre 1997 à l'École de criminologie de l'Université de Montréal, je m'étais engagée à faire parvenir aux personnes présentes un compte rendu des propos échangés.

J'ai tenu promesse. Une première version des pages qui suivent leur a donc été adressée à la mi-janvier 1998.

Certes un résumé de quelques pages ne saurait rendre justice à des échanges qui se sont étendus sur plusieurs heures et ce rapport est forcément subjectif malgré le fait que nous étions trois 'secrétaires' de séance et que nos notes se recourent. Cependant cette postface a un avantage certain, celui de nous servir de mémoire commune. Elle sera par ailleurs encore bien plus utile si les participantes me font connaître encore une fois leurs commentaires. Je les y ai invitées en leur postant ces pages.

Objectifs de la rencontre

La rencontre avait quatre **objectifs**: permettre aux interviewées de réagir au Rapport de l'étude (première partie du présent document); nous permettre de voir si notre '**lecture**' des entrevues s'éloignait du sens que les Sujets avaient mis dans leurs propos; donner aux interviewées l'occasion de saisir le portrait d'ensemble de leur groupe représentatif; le cas échéant, commencer en groupe à formuler des recommandations à l'intention des partenaires de la recherche: la Société de criminologie du Québec, l'Association professionnelle des **criminologues** du Québec, le Conseil (québécois) du Statut de la Femme et l'École de criminologie.

Dans l'ensemble, la réaction à la partie empirique, c'est-à-dire au rapport des entrevues a été positive. La majorité des personnes présentes "se reconnaissaient" dans le tableau présenté. Si certains passages étonnaient, par exemple une participante avait oublié que les épouses '**suivaient leur mari**' dans ses études et sa carrière il y a 30 **ans...**, dans l'ensemble le Rapport était jugé fidèle et par ailleurs réconfortant car la majorité des interviewées se disaient satisfaites de leurs choix professionnels.

Les personnes présentes à la rencontre du 3 octobre étaient par ailleurs favorablement impressionnées par la place accordée aux Sujets dans cette étude.

C'est sur les hypothèses et les postulats de la recherche que les participantes avaient des critiques à formuler.

Ces critiques sont reprises plus loin sous la forme de trois **commentaires** qui me paraissent regrouper les réactions entendues.

Dans la suite de ces commentaires des participantes, j'ai inscrit quelques questions auxquelles je souhaiterais que les personnes présentes - et d'ailleurs tout lecteur de ce rapport - veuillent bien réagir.

Au plan méthodologique, la rencontre a eu un bénéfice non escompté: les personnes présentes à la rencontre, surtout celles qui avaient récemment changé de fonction, avouaient qu'elles auraient bien d'autres choses à dire "maintenant". La théorie de Schutz trouve à s'appliquer. Nos représentations de la '**réalité**' se trouvent modifiées par notre (nouvelle) '**position**'. Nous avons là un rappel du caractère ponctuel des données recueillies, lesquelles sont liées aux expériences significatives. Il faut donc user de prudence dans l'interprétation des données et surtout dans la généralisation des résultats.

À la fin de la rencontre, les participantes ont consenti à formuler des recommandations qui reprennent de façon plus explicite celles que nous avons recueillies dans les entretiens.

Les commentaires critiques

Premier commentaire:

"IL FAUDRAIT PARLER DE DÉFIS PLUTÔT QUE D'OBSTACLES".

Une participante met en question le fait de postuler comme nous l'avons fait (dans le projet conjoint Bertrand, Genest et Zavalloni) que les difficultés rencontrées par les femmes au cours de leur vie professionnelle "bloquent" la réalisation de leurs aspirations. Selon cette participante, "il faut parler de défis plutôt que d'obstacles".

Cette critique va au coeur des hypothèses avancées par les chercheuses dans le projet global intitulé précisément "Obstacles au changement dans la condition des femmes", posant donc **comme**

un fait déjà démontré l'existence de difficultés **contraignantes** qui empêcheraient les femmes dans chacun des milieux étudiés (l'Église, le milieu de la création littéraire et le champ socio-pénal) de satisfaire leurs aspirations profondes et originales. Comme je l'ai rappelé dans la première partie, les trois chercheuses sont conscientes que **d'importants** changements législatifs et structurels sont survenus au cours des trente ou quarante dernières années, qui corrigent des discriminations flagrantes. Elles estiment cependant que des freins réels persistent, aux plans domestique, social politique et dans le monde du travail. Elles croient même, comme plusieurs chercheuses, que de nouveaux obstacles surgissent, qui viennent limiter la satisfaction des aspirations des femmes, voire la conscience même de leurs aspirations singulières et collectives.

La majorité des participantes à la rencontre du 3 octobre 1998 ne partagent pas cette vue. Elles sont plutôt d'accord avec le **commentaire** rappelé plus haut: le mot '**obstacles**' est trop fort.

Les propos entendus en entrevue allaient dans le sens de cette critique. En effet, les difficultés étaient vues par les interviewées, le plus souvent, comme des problèmes **surmontables**. La majorité des Sujets disaient qu'on ne les a pas empêchées de réaliser leurs aspirations; plusieurs parlaient de support et d'appui manifestes à leurs projets d'études ou de travail. D'ailleurs, les histoires de vie que nous avons recueillies évoquent dans l'ensemble des cheminements '**réussis**', c'est-à-dire un sentiment de satisfaction par rapport au cheminement professionnel, même si plusieurs font état de quelques ou de plusieurs problèmes. Il est de fait que les difficultés rapportées sont présentées le plus souvent comme des '**problèmes temporaires**' plutôt que comme des blocages permanents.

Quelques participantes insistent d'autant plus pour **qu'on** parle de défis plutôt que d'obstacles qu'elles ont le sentiment que les problèmes surmontés ont constitué "un plus".

Question de MAE:

Ne s'agit-il pas ici d'accommodements successifs aux contraintes perçues? La satisfaction éprouvée viendrait de ce qu'on réussit à s'adapter aux situations et aux rôles imposés en se faisant croire qu'ils correspondent à nos aspirations.

Deuxième commentaire:

(DES PLANS DE CARRIÈRE, CELA NE NOUS INTÉRESSE PAS)

"CE QUI NOUS IMPORTE, C'EST UN PLAN DE VIE".

Un autre présupposé de la recherche dans son volet "socio-pénal" pose problème à plusieurs des personnes présentes à la rencontre: c'est l'idée que les femmes voudraient "faire carrière". Le volet porte en effet littéralement sur "**les cheminements de carrière** de femmes cadres et professionnelles travaillant dans le champ socio-pénal". Toute la grille d'entrevue a été construite en vue de cerner les étapes et les conditions **d'un** cheminement professionnel. Et le mot carrière suppose sûrement une progression, des promotions. Le plan de carrière, quant à lui, implique que ces mouvements sont prévisibles dans un espace-temps.

Plusieurs des personnes présentes à la réunion disent ne pas avoir eu de "plan de carrière" et ignorer le sens de cette expression qui leur paraît propre au monde des hommes. D'ailleurs, il est vrai que seul un petit nombre d'interviewées avaient un but précis en entreprenant leurs études. Peu d'entre elles avaient une idée claire et arrêtée de ce que serait leur "cheminement **professionnel**". Certaines avaient des objectifs très, très larges. D'autres savaient surtout ce qu'elles ne voulaient pas faire. Lors de la rencontre quelques participantes avouaient *qu'elles ne souhaitent toujours pas entretenir un **projet** précis.*

Une participante s'exprime à ce propos de façon lapidaire: ce qu'elle veut bien nourrir c'est "un plan de **vie**", mais pas un plan de carrière. Un plan de vie c'est-à-dire un **projet** global dans lequel vie affective, loisirs, vie professionnelle, vie familiale, occupent des places équivalentes, ou, en tout cas, sont intégrées dans un projet d'ensemble, harmonieux. Et dans son cas, le travail n'est pas au centre de ce projet, ni en haut de la pyramide.

D'autres tiennent des propos semblables dans des termes moins radicaux et sont conscientes que l'absence d'un "plan de carrière" justifie leur décision de ne pas postuler des fonctions qui exigent qu'on concentre tous ses efforts sur la vie professionnelle. Ce refus de la carrière fonde la réclamation d'horaires flexibles, du travail à temps partiel, des congés parentaux. On trouve d'ailleurs des propos semblables dans les entrevues individuelles.

Selon l'une des participantes à la rencontre, cette humanisation du travail, cet assouplissement des contraintes bureaucratiques ne sont pas réclamés que par les femmes. Ils sont maintenant revendiqués par **de jeunes hommes**, "la nouvelle génération", "les nouveaux hommes".

Mon commentaire:

Concernant ce dernier point (l'assouplissement des contraintes du travail), ce ne serait pas la première fois que les hommes tirent parti des luttes menées par les femmes pour humaniser leur propre condition après avoir jugé déraisonnables les revendications des femmes.

Mes questions:

1. *Quelles sont les vraies raisons profondes qui expliquent que les **interviewées** négligent ou refusent ou prétendent refuser le plan de carrière?*
2. *Pourquoi un "plan de vie" qui inclut les dimensions affectives, familiales, sociales, culturelles et professionnelles s'opposerait-il à un projet réaliste et structuré dans chacun de ces domaines y compris le dernier?*
3. *On peut comprendre que les femmes de 25 à 34 ans qui ne sont même pas assurées de trouver un emploi et a fortiori un emploi stable n'aient ni la volonté ni même la possibilité d'imaginer un projet professionnel de longue portée. Mais la majorité des interviewées ont plus de 35 ans. Le tiers d'entre elles ont plus de 45 ans. Elles ont étudié dans les années 1970 et 1980. Les plus âgées avouent que tout était possible et ouvert au moment de leur arrivée sur le marché du travail. Qu'est-ce qui retenait donc ces interviewées d'entretenir un projet professionnel?*

Serait-ce le sentiment qu'on ne peut, comme femmes, réussir sa vie et une carrière, "ce serait trop demander"?

4. *Quels sont les effets de cette absence de plan de carrière des femmes sur la place qu'occupé notre 'groupe de genre' dans la structure occupationnelle? Sur la place qu'occupera la nouvelle génération de femmes dans la vie politique et économique?*
5. *Selon l'une des participantes, la résistance à assouplir les normes bureaucratiques dans le sens des besoins existentiels des femmes est propre aux milieux 'fermés' (institutionnels, prisons, etc.). Dans les milieux ouverts, souvent dirigés par des femmes, le problème ne se pose pas. Est-ce bien vrai? Cela tient-il aux milieux ouverts ou à celles qui les dirigent?*

Troisième commentaire:

"ON A ÉTÉ CHANCEUSES!"

Ce propos revient à maintes reprises dans la rencontre du 3 octobre et dans les entrevues. Les "chances" évoquées sont de plusieurs ordres. Par exemple, on a eu "des parents formidables", puis un "mari exceptionnel", et des "patrons particulièrement **compréhensifs**". Et "**c'est** ce qui a fait que la vie de famille et la vie professionnelle ont été **conciliables**". On a aussi été bien chanceuses parce qu'à l'époque où on a commencé à travailler, on était la seule femme; donc on était vue (par les hommes) comme '**pas menaçante**'. Maintenant, cela change et il se pourrait que pour les plus jeunes, cette chance-là soit du passé.

Également, dans les années **soixante-et-dix** et quatre-vingt, on était si peu nombreuses et il y avait tant d'ouvertures qu'on ne nous accusait pas de "voler la place des **hommes**". Donc il nous ont bien accueillies.

Question de MAB

Dire qu'"on a été chanceuses", n'est-ce pas avouer qu'on a échappées au sort commun des femmes? Quelle aurait été notre situation de femmes sans la chance? - Comme le rappelait une participante à la rencontre du 3 octobre, reprenant presque textuellement les mots d'une interviewée: "Parler de chance, c'est dire qu'on s'attendait à ce que les choses soient difficiles et que ça puisse mal se passer".

Les suggestions et recommandations

Deux propositions principales reviennent lors de la rencontre de groupe: le '**mentoring**' et le réseautage (networking).

Le mentoring pourrait et devrait se pratiquer pendant toute la formation universitaire, tant à l'université que sur les lieux de formation pratique. Il s'agit de donner l'**occasion** aux étudiantes d'entrer en contact avec des femmes qui ont réussi dans la profession, et de demander à ces '**modèles**' de partager avec les étudiantes leur expérience et leurs succès.

Le mentoring trouve aussi son application lorsque de nouvelles diplômées arrivent en emploi.

Parlant du rôle que joue l'École de criminologie de l'Université de Montréal dans la formation des **criminologues** dont 90% sont des femmes depuis quelques années déjà, une des participantes déplore que les rares cours qui portaient sur la question des femmes ne soient plus offerts et **qu'il** y en ait eu si peu. Les stagiaires et les diplômées manquent de formation et d'information pour travailler auprès des femmes clientes du système pénal et correctionnel.

Concernant le réseautage (la formation et l'utilisation de réseaux de femmes), une des participantes explique que c'est une méthode qui a fait ses preuves, qui lui a été personnellement utile et qui sert plusieurs fins: dispenser auprès des femmes l'information sur les postes disponibles, identifier les postes stratégiques, signaler les pièges à éviter, fournir du support à celles qui acceptent des positions de responsabilité. C'est grâce au réseautage (l'équivalent du "old boys' network") qu'on peut espérer voir des femmes accéder aux postes clés en nombre important.

D'autres suggestions sont aussi émises. Dans de prochaines études sur la condition professionnelle des femmes, il conviendrait de catégoriser les obstacles, les défis et les contraintes: que veut-on identifier, les freins structurels, formels, informels, interpersonnels, intrapersonnels?

Les personnes présentes croient qu'il faut se préoccuper de recueillir et de diffuser auprès des étudiantes et plus généralement des femmes **criminologues** les informations utiles sur la place des femmes dans la profession et dans la structure hiérarchique des différents secteurs.

Quant au rapport de la présente étude, des participantes souhaitent que ses conclusions fassent l'objet d'un atelier lors des colloques organisés par la Société de criminologie du Québec ou par l'Association professionnelle des criminologues du Québec.

Marie-Andrée Bertrand

4 mars 1998

Bibliographie

Amsterdamski, S., H. Atlan, A. Danchin, E. Ekeland, J. Largeault, E. Morin, J. Petitot, K. Poman, I. Prigogine,, D. Ruelle, I. Stengers et R. Thom, *La Querelle du déterminisme*, Paris, Gallimard, collections Le Débat, 1990.

Battaglia, F., I. Bertaux-Wiame, M. Ferrand, F. Imbert, *Dire sa vie. Entre travail et famille*, CNRS, Centre de sociologie urbain, IRESCO, Paris, Mission interministérielle Recherche Expérimentation, 1991.

Bertaux, D., "Fonctions diverses des récits de vie dans le processus de recherche", *Les récits de vie, théories, méthodes et trajectoires types*, sous la direction de D. Desmarais et P. Grell, Montréal: Éditions Saint-Martin, 1986.

Bertaux-Wiame, I., "Mobilisations féminines et trajectoires familiales: une démarche ethnosociologique", *Les récits de vie, théories, méthodes et trajectoires types*, sous la direction de D. Desmarais et P. Grell, Montréal: Éditions Saint-Martin, 1986.

Code, L. "Taking Subjectivity into Account". *Feminist Epistemologies* sous la direction de Ina Alcoff et Elizabeth Potter, New York et Londres, 1991, 15-48.

Cornell, D., *Beyond Accommodation; Ethical Feminism, Deconstruction and the Law*. New York, Routledge, 1991.

Glaser, B.G. et A. Strauss, *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, New York, Aldine de Gruyter, 1967.

Grell, P., "Les récits de vie: une méthodologie pour dépasser les réalités partielles", *Les récits de vie, théories, méthodes et trajectoires types*, sous la direction de D. Desmarais et P. Grell, Montréal: Éditions Saint-Martin, 1986.

Grosz, A. "Bodies and Knowledges: Feminism and the Crisis of Reason", *Feminist Epistemologies*, sous la direction de Linda Alcoff et Elizabeth Potter, New York et Londres, 1991, 187-216.

Harding, **Sandra**, *Whose Science, Whose Knowledge?* Ithaca, New York, Cornell University Press, 1991.

Houle, **G.**, Histoire et récits de vie: la redécouverte obligée du sens commun, *Les récits de vie, théories, méthodes et trajectoires types*, sous la direction de D. Desmarais et P. Grell, Montréal: Éditions Saint-Martin, 1986.

MacKinnon, C., *A Feminist Theory of the State*. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1989.

Schutz, **A.**, *Collected Papers. I. The Problem of Social Reality*. Edited by M. Natanson, The Hague: Martinus Nijhoff, 1973.

NOTES EN FIN DE TEXTE

1. Travaillant au moment de l'entrevue, ou ayant travaillé à une étape de leur carrière.
2. Le Programme de recherches sur les femmes et le changement n'est pas le seul programme d'études stratégiques qu'ait institué le Conseil. Un autre porte sur l'éthique, et un autre sur les biotechnologies.
3. Le volet qui porte sur la condition des femmes dans l'Église est sous la responsabilité d'Olivette Genest, **professeure** d'exégèse biblique à la faculté de théologie de l'Université de Montréal, qui aborde la sujétion des femmes à partir de l'interprétation des Écritures. Le volet qui s'intéresse aux créateurs et aux créatrices littéraires examine les contraintes structurelles et culturelles auxquelles ceux-ci font face à partir d'un test sur l'image de soi. Cette partie de la recherche est dirigée par Marisa Zavalloni, spécialiste en psychologie sociale et professeure de psychologie, également à l'Université de Montréal.
4. Une autre théorie de la connaissance, à l'opposé de la perspective retenue dans ce volet, fait l'hypothèse que les faits sociaux sont des faits objectifs, généralisables et ayant une portée explicative, à l'instar de ce qui se fait dans le monde naturel. Le débat opposant les 'objectivistes' aux tenants de la '**compréhension subjective**' est bien illustré dans *La Querelle du déterminisme*, qui regroupe les positions de dix auteurs sous la direction de S. **Amsterdamski**, Gallimard, 1990. Dans ce recueil, la plupart des auteurs montrent comment toute connaissance du monde - y compris du **monde physique** - est construite à partir de l'observateur, du contexte et du choix des instruments d'observation.
5. "Sexuality is to feminism what work is to marxism: that which is most one's own yet most taken away". Catharine MacKinnon, *A Feminist Theory of the State*, 1989, 3.
6. Il s'agit d'**Arlène Gaudreault**, de Jean Dozois et de Guy Lemrie, tous trois impliqués dans la formation pratique à l'École de criminologie de l'Université de Montréal.
7. Ces deux critères ne coïncident pas très bien dans le cas des femmes. Mais par ailleurs, les itinéraires professionnels des femmes sont rarement en ligne droite. Nous n'avons pas su obvier complètement à ces difficultés.
8. Un choix discutable. Nous aurions dû interviewer des personnes en chômage et des femmes ayant quitté la vie professionnelle.

9. Dans le contexte, on voit qu'elle parle du champ socio-pénal.