
L'adaptation de femmes professionnelles à la carrière, à la maternité et aux responsabilités familiales

Mireille Cyr

Hélène David

Université de Montréal

Résumé

Une enquête portant sur la dualité carrière-maternité et sur les aménagements et le degré de satisfaction par rapport à ceux-ci, a été réalisée auprès de 181 professeures et chercheurs universitaires. Les données confirment la présence d'un conflit entre les deux rôles, notamment par la difficulté qu'éprouvent les sujets à se prévaloir de leur congé de maternité, ou la surcharge de travail qu'elles s'imposent, que ce soit à la maison ou au travail. Cependant, ces répondantes se disent en majorité satisfaites ou très satisfaites des aménagements de leur carrière et de leur vie familiale, sauf en ce qui a trait à leur vie sociale et culturelle. Finalement, le nombre de femmes qui n'ont pas d'enfant dans notre échantillon nous porte à croire que plusieurs professeures ont mis l'accent sur leur vie professionnelle plutôt que familiale. Des avenues de recherche et d'intervention sont suggérées aux conseillers qui pourraient être d'un précieux recours pour ces femmes.

Abstract

A study dealing with the dual problem of raising children and pursuing an academic career was conducted with 181 female professors and university researchers. The data confirmed the existence of a conflict between these two roles and notably that these women experience serious difficulties in availing themselves of their right to maternity leave and that they feel obligated to take on more work both at home and at the university. Nevertheless, the majority of respondents say that they were satisfied or very satisfied by the way they have accommodated their family life to their professional responsibilities although they recognize that they had to make sacrifices with regard to their social and cultural life. Finally, the number of women having no children lead us to believe that many professors have put the emphasis on their professional rather than family life. Research and intervention implications are discussed.

Depuis plusieurs années, les questions concernant la maternité et la carrière suscitent de nombreux débats dans les médias et touchent toutes les couches de la société. Aux Etats-Unis, au début des années 50, seulement 12% des femmes mariées ayant des enfants d'âge préscolaire, avaient un emploi à l'extérieur du foyer. Ce pourcentage n'a cessé d'augmenter depuis ce temps. Googins et Burden (1987) estiment qu'en 1990, la moitié des mères ayant des enfants d'âge préscolaire travaillera à l'extérieur de la maison. Au Canada, 45% des mères ayant des enfants âgés de moins de 16 ans travaillent à l'extérieur de la maison (Statistique Canada, janvier 1987). La situation est similaire au Québec où près de la moitié des femmes, soit 47%, travaille à l'extérieur de la maison (Statistique Québec, 1989).

Alors que le choix d'un travail à l'extérieur ou encore d'une carrière semble s'affirmer avec plus de fermeté chez les femmes, celui de la maternité est, dans le contexte actuel, devenu très complexe. Spain et Bédard (1987), qui ont examiné les facteurs influençant le choix de la

maternité en regard de la carrière, soulignent que les femmes perçoivent une incompatibilité carrière/famille et ce, indépendamment de l'âge où elles ont fait le choix de la maternité. Les femmes réagissent à ce dilemme de façons diverses. Chez les femmes pour qui il importe d'avoir une identité basée entre autre sur l'engagement et les compétences au travail, la maternité est reléguée à la trentaine (Spain & Bédard, 1985).

Cette situation est vécue de façon particulièrement épineuse pour les femmes qui choisissent une carrière universitaire. En effet, les futures professeures terminent habituellement leurs études graduées ou postdoctorales vers l'âge de 30 ans. En admettant qu'elles puissent assez rapidement obtenir un poste de professeure adjointe, elles seront au cours de toute cette période dans les années cruciales de la maternité (Cherlin, 1989). De plus, les femmes qui choisiront d'avoir des enfants au cours de leur carrière universitaire auront à faire face à l'inévitable cumul des tâches. L'objectif de cette étude consiste à examiner ces deux aspects soit celui du choix de la maternité et celui des aménagements carrière-vie familiale pour celles qui ont choisi d'avoir des enfants.

Ainsi, bien que les valeurs de la société actuelle évoluent et que la situation de femmes ayant de jeunes enfants et travaillant hors du foyer est de plus en plus acceptée comme normale, il n'en demeure pas moins que la tâche de ces femmes est très lourde. C'est pour cela que plusieurs femmes, après mûre réflexion, décident de poursuivre une carrière et de ne pas avoir d'enfant(s) (Gerson, 1985; Veevers, 1980). Pour celles qui choisissent la carrière et la maternité, un sentiment de culpabilité est fréquemment rapporté (Menaker, 1978; Markus, 1987). Ces auteurs, ainsi que Rapoport et Rapoport (1976), expliquent cette culpabilité en invoquant le rejet par ces femmes des valeurs traditionnelles, c'est-à-dire un milieu familial dont elles s'occuperaient à temps plein. Ce sentiment de culpabilité pourrait être aussi en rapport avec la qualité de l'exécution de l'un ou l'autre des rôles.

Un nombre considérable de recherches a porté sur la dualité carrière/famille. Les résultats de ces études apparaissent parfois contradictoires. Toutefois, de plus en plus d'études indiquent que le travail à l'extérieur de la maison est un facteur important, qui contribue à améliorer la santé physique, émotive et financière des femmes. Ainsi, les femmes au travail se perçoivent en meilleure santé, s'acceptent mieux elles-mêmes, ont plus de satisfaction dans la vie, sont plus stables émotivement, présentent moins de symptômes physiques, affichent une plus grande longévité (Burden, 1986; Baruch, Biener & Barnett, 1987) que celles qui travaillent à la maison. Kingsbury et Elfenbaum (voir Cox, 1991) arrivent aux mêmes conclusions suite à une étude menée auprès d'un échantillon de femmes canadiennes.

Les recherches portant sur les familles à deux carrières se sont également intéressées à l'organisation de la vie familiale lorsque les deux

partenaires travaillent hors du foyer afin de vérifier entre autres l'hypothèse d'une redéfinition du partage des tâches. Rapoport et Rapoport (1980) ont observ e qu'en dépit d'une idéologie égalitaire, le partage des responsabilités familiales demeure souvent traditionnel. En d'autres termes, c'est en majorité les femmes qui assument les responsabilités de soin et d'éducation des enfants ainsi que l'entretien de la maison (Benin & Agostinelli, 1988; Bohlen & Viveros-Long, 1981; Gilbert, 1985; Gilbert & Rachlin, 1987; Thompson & Walker, 1989). Cependant, plus la différence entre les revenus des deux conjoints est faible, plus le mari partage les responsabilités parentales et ménagères (Gilbert, 1985). Ainsi, malgré le stress associ e au cumul des rôles pour la femme, la majorité des recherches récentes tendent à confirmer qu'elle tire profit du fardeau des rôles multiples. Ces rôles auraient pour effet de servir de tampon l'un par rapport à l'autre. Par exemple, dans des moments de tension au niveau du couple, le travail et les enfants permettent à la femme d'obtenir certaines gratifications qui minimisent l'impact des conflits maritaux (Kandel, Davies & Raveis, 1985; Baruch et al., 1987).

La majorité de ces études a été réalisée auprès de femmes occupant des emplois de niveau socio-économique moyen. Peu d'études ont été consacrées à la situation des femmes menant des emplois qui se construisent sur plusieurs années telle la carrière universitaire. Yogev (1981) a examin e auprès de 106 professeures universitaires dans quelle mesure le modèle traditionnel de la famille se transforme en un modèle égalitaire en ce qui concerne la répartition des tâches familiales et des soins aux enfants. Les résultats indiquent que les femmes perçoivent le travail domestique et les soins aux enfants comme leurs responsabilités. Les données révèlent également que leurs maris consacrent de 12 à 16 heures de moins qu'elles aux tâches familiales. Bien que ces femmes se perçoivent égales à leur conjoint en ce qui a trait à leur niveau d'intelligence et à leurs habiletés, elles ont l'impression d'avoir moins de succès professionnel. Amat ea et Fong-Beyette (1987) ont examin e plus spécifiquement les stratégies utilisées par les femmes afin de faire face aux rôles multiples. Ces auteurs observent que les professeures ont tendance à utiliser une stratégie visant à augmenter les efforts pour répondre aux attentes, par opposition à des stratégies telles que la redéfinition du rôle ou la remise en question de cette vision du rôle, stratégies qui sont habituellement jugées beaucoup plus efficaces.

Ainsi, il semble donc que le sort des femmes professeures diffère peu de celui de femmes qui occupent d'autres types d'emploi puisqu'elles tentent d'accomplir leurs différents rôles le plus parfaitement possible et ce dans un contexte familial où le modèle traditionnel prédomine. Cette observation est surprenante pour plusieurs raisons. En effet, pour ces femmes professeures la question de la maternité se pose dans un contexte où elle peuvent bénéficier de conditions spécifiques au congé de

maternité régies par une convention collective. Ces conditions sont assez généreuses, ce qui n'est pas le cas pour plusieurs travailleuses. Ces conditions devraient soutenir le choix de la maternité en dépit des fortes exigences liées au début de la carrière universitaire. D'autre part, les revenus ainsi que les exigences du travail sont souvent semblables chez les conjoints des femmes professeures universitaires, ceux-ci poursuivant la même carrière ou une autre profession. Ainsi, l'on devrait s'attendre à retrouver un modèle égalitaire du partage des responsabilités familiales au sein de ces couples.

Dans ce contexte, il apparaît intéressant de vérifier de quelle façon les femmes professeures vivent la dualité carrière/maternité. Plus spécifiquement, nous examinerons dans quelle mesure ces femmes perçoivent un conflit entre leur carrière et la maternité. Pour celles qui ont choisi de composer avec les deux rôles, nous examinerons leur satisfaction ainsi que les aménagements carrière/famille telle la répartition des tâches familiales.

MÉTHODE

Sujets

Un total de 181 femmes, sur les 258 professeures ou chercheuses de l'université, ont collaboré à l'étude, ce qui représente un taux de participation de 70%. L'âge des sujets s'étend de 26 à 65 ans avec une moyenne de 43,7 années (*é.t.* = 8,5 ans). La distribution selon le rang professoral nous indique que 25,4% des participantes sont au rang d'adjoint, 43,1% occupent un poste d'agrégé et 24,9% sont titulaires.

Ces femmes ont travaillé en moyenne pendant 3,1 années (*é.t.* = 4,4) comme chargées d'enseignement et sont à l'emploi de l'université en moyenne depuis 11,5 ans (*é.t.* = 7,7 ans). Quant au statut civil, la majorité des femmes, soit 63,5% sont mariées (55,2%) ou vivent en union de fait (8,3%). Les célibataires représentent 21% de l'échantillon et les femmes divorcées, séparées ou veuves totalisent 15,5%.

Matériel

A partir de nos interrogations, nous avons construit un questionnaire définissant certaines caractéristiques des sujets (âge, rang professoral, etc), la répartition des congés de maternité et les responsabilités familiales. Les questions se présentaient sous forme de choix multiples et des sections ont été prévues pour que les participantes puissent ajouter leurs commentaires personnels.

Déroulement de l'étude

Le questionnaire fut posté à toutes les professeures d'une grande université canadienne ($n = 258$ questionnaires). Un rappel a été effectué auprès

de toutes les répondantes quelques semaines plus tard. Un second rappel a été men e auprès des professeures agrégées et titulaires dont le taux de participation était plus faible.

RÉSULTATS

Le choix de la maternité

Notre première interrogation concerne le choix de la maternité chez les femmes professeures. Les résultats indiquent qu'un peu plus de la moitié des femmes de notre échantillon, soit 51,8% ont des enfants. Parmi les 66 répondantes (36,5%) qui n'ont pas d'enfant, 25 (13,8%) disent désirer dans le futur avoir des enfants. Vingt-neuf femmes, soit 16% de l'échantillon total, n'ont pas d'enfants et n'en planifient aucun (12 femmes sans enfant n'ont pas sp ecifi e leur intention). Pour 71% de ces répondantes, des facteurs à la fois d'ordre personnel et professionnel ont influenc e leur décision de ne pas avoir d'enfant ou de retarder le fait d'avoir des enfants. Finalement 30% d'entre elles indiquent que le fait d'avoir un poste à l'université a retard e beaucoup ou définitivement la maternité.

Afin de mieux cerner dans quelle mesure ces femmes per eivent un conflit entre la carrière et la maternité, nous avons demand e à ces 66 femmes sans enfant d'envisager, dans la perspective où elles pourraient dans les prochaines années décider d'avoir un enfant, les conditions dans lesquelles elles prendraient un congé de maternité. En excluant les 22 femmes qui n'ont pas répandu à ces questions, 38,6% (17 femmes) prendraient un congé de maternité d'un à quatre mois; 20,5% (9 femmes) s'arrêteraient pour deux trimestres, 22,7% (10 femmes) pour une année et 18,2% (8 femmes) pour plus d'une année à un maximum de deux ans.

Quant aux activités de la vie professorale, 66% d'entre elles (29 femmes) continueraient de s'occuper de leurs projets de recherche et de leurs demandes de subvention; 59,1% (26 femmes) rencontreraient leurs étudiant(e)s gradu e(s); 61,4% (27 femmes) r edigeraient des articles de recherche; 31,8% (14 femmes) soumettraient de nouvelles demandes de subvention et 15,9% (7 femmes) continueraient de participer à des comités. Ainsi près du deux-tiers des femmes sans enfant actuellement anticipent de demeurer très actives pendant la p eriod e de leur congé de maternité qui ne dépasserait pas deux trimestres pour 69,1% des femmes.

Quant aux 115 femmes qui ont déjà des enfants, soit 63,5% de l'échantillon, 31 (17,1%) ont eu leurs enfants avant d'obtenir un poste à l'université et 22 autres (12,2%) n'ont pas compl et e les informations concernant les modalités de leurs congés de maternité. Les informations qui suivent sont donc basées sur les 62 répondantes (incluant cinq questionnaires incomplets) qui ont bénéficié d'un congé de maternité alors qu'elles étaient à l'emploi de l'université où l'étude a été réalisée.

Ces femmes ont en moyenne 1,98 enfants (*é.t.*=0,73) et elles ont bénéficié en moyenne de 1,5 congés de maternité (*é.t.*=0,7). L'âge moyen de ces femmes lors de la naissance de leur premier enfant était de 31,2 ans (*é.t.*=5,0).

Il est intéressant de noter qu'en dépit du fait que ces femmes puissent bénéficier d'un congé de maternité rémunéré, quinze professeures n'ont pris aucun congé de maternité à la naissance de leur enfant. Pour celles qui ont utilisé le congé de maternité, la durée moyenne est toujours inférieure aux quatre mois prévus dans la convention collective et ce, peu importe qu'il s'agisse d'un premier ou d'un quatrième enfant. Soulignons que seulement cinq femmes ont prolongé leur congé de maternité pour un congé sans solde dont la durée maximale fut de neuf mois.

En ce qui a trait aux activités professorales que les professeures ont poursuivies pendant la période rémunérée du congé de maternité, près de la moitié des professeures (46,8%) ont continué de rencontrer leurs étudiant(e)s gradué(e)s et de rédiger ou réviser des articles de recherche (46,8%). Près du tiers (30,6%) ont poursuivi la supervision de travaux de recherche subventionnés et plus du quart (29,0%) l'administration des subventions de recherche. Enfin, seulement 16,1% ont maintenu leur participation à des comités universitaires.

L'opinion des femmes concernant leur degré de satisfaction face aux arrangements qu'elles ont obtenus lors du congé de maternité est très variable. En effet, ces pourcentages se distribuent entre 11% (très insatisfaite) et 22% (très satisfaite) ce qui n'indique aucune tendance claire de leur degré de satisfaction.

Vie personnelle et responsabilité familiale

Nous avons tenté d'examiner de façon un peu plus large le degré de satisfaction de ces femmes concernant différentes dimensions importantes de leur vie. Elles devaient se prononcer en utilisant une échelle en cinq points par rapport à leur travail, à leur vie de couple, à leur famille, à leur vie personnelle, à leur vie sociale et culturelle.

On observe que dans l'ensemble, 75% des femmes se disent satisfaites ou très satisfaites de leur travail. La famille obtient le taux de satisfaction le plus important avec 84,8% des femmes qui s'en disent très satisfaites ou satisfaites. Le couple et la vie personnelle obtiennent des taux de satisfaction assez élevés pour le $\frac{2}{3}$ de l'échantillon. Seule la vie sociale et culturelle obtient des scores indiquant une insatisfaction marquée pour un peu plus du tiers de l'échantillon. Ainsi, dans l'ensemble, les femmes se disent plutôt satisfaites de leur vie à l'exception de leur vie culturelle et sociale pour laquelle le tiers des professeures se disent insatisfaites ou très insatisfaites.

Pour ce qui est des responsabilités familiales, 55% des sujets de l'échantillon ont opté, lors de leur retour au travail, pour une gardienne à la maison. La garde en milieu familial obtient le second rang avec 19,3% du choix des femmes de notre échantillon. La garderie est utilisée par 8,3% des femmes. Dans 1,8% des cas, des parents ou des amis gardent les enfants et ces informations sont manquantes pour 15,6% des sujets.

Nous avons finalement tenté d'évaluer la répartition de la responsabilité familiale suite au retour au travail des professeures. Les répondantes devaient spécifier qui, d'elle-même ou du conjoint, du couple ou de tout autre personne, s'occupait d'une série de tâches ménagères ou des soins à donner aux enfants. D'autre part, elles devaient indiquer leur degré de satisfaction face à la modalité utilisée. Le tableau 1 résume pour chacune des différentes tâches, le taux de participation des différentes personnes impliquées et le degré de satisfaction.

TABLEAU 1

Pourcentage de la répartition des tâches ménagères et des soins aux enfants ainsi que du degré de satisfaction associé à chacun

<i>Tâches</i>	<i>Moi</i>	<i>Conjoint</i>	<i>Nous-deux</i>	<i>Autres personnes</i>	<i>Satisfaite ou très satisfaite</i>
Donner le bain aux enfants	41,7	2,6	39,1	9,5	75,6
Coucher les enfants	31,3	3,5	53,9	1,8	73,9
Préparer les repas	47,0	6,1	23,5	16,5	49,6
Laver ou ranger la vaisselle	27,0	10,4	30,4	24,4	52,1
Faire le ménage	16,5	2,6	18,3	55,6	52,1
Faire le lavage	33,0	2,6	20,0	37,5	53,9
Faire les courses	39,1	7,0	37,4	9,6	50,4
Aller chez le médecin	56,5	0,9	30,4	5,2	52,1
Reconduire les enfants à la garderie ou à l'école	30,4	5,2	38,3	9,5	44,3
S'occuper des enfants malades à la maison	45,2	0,9	23,5	21,7	49,0
Assister aux comités d'école, rencontrer les professeurs	39,1	1,7	36,5	6,0	53,0

Une première constatation qui ressort de ce tableau est qu'à l'exception du ménage qui est confié à une femme d'entretien dans 55,6% des cas, les femmes s'occupent entre 30% et 47% du temps seules de plusieurs tâches familiales. Les tâches les plus fréquentes sont: aller chez le médecin (56,5%), préparer les repas (47%), s'occuper des enfants malades à la maison (45,2%), donner le bain aux enfants (41,7%). Pour ce qui est

du conjoint, la tâche la plus fréquente dont il s'occupe seul est de laver ou de ranger la vaisselle (10,4%), suivie de faire des courses (7,0%) et de la préparation de repas (6,1%). Toutes les autres tâches obtiennent des pourcentages inférieurs à 6%. Les couples travaillent de pair dans l'exécution de certaines tâches telles: coucher les enfants (53,9%), donner le bain aux enfants (39,1%), reconduire les enfants à la garderie ou à l'école (38,3%), faire les courses (37,4%), assister au comité d'école ou aux rencontres des professeurs (36,5%). Ces données nous indiquent bien à quel point les femmes, en plus d'occuper une tâche régulière à l'extérieur de la maison, cumulent plusieurs autres fonctions au sein de la maisonnée et pour le tiers des sujets, elles le font seules.

Quant au degré de satisfaction concernant la modalité de partage des tâches, il est assez élevé. En effet, il atteint 75,6% pour le bain des enfants, 73,9% pour le coucher des enfants, et autour de 50% pour la vaisselle, le ménage, le lavage de même que la préparation des repas, les courses, aller chez le médecin ou assister au comité d'école. Donc, ces données semblent indiquer que malgré une carrière fort prenante, les femmes sont très impliquées au niveau des tâches familiales et dans l'ensemble se disent satisfaites ou très satisfaites des modalités retenues pour la répartition des responsabilités familiales.

DISCUSSION

Plusieurs résultats intéressants ressortent de cette enquête. En premier lieu, différentes informations semblent confirmer l'hypothèse d'un conflit entre la carrière et la maternité. La première observation a trait au nombre de professeures qui ont des enfants. Ce pourcentage se situe à 51,8%, ce qui ne nous apparaît pas très élevé étant donné la moyenne d'âge de notre échantillon qui se situe au début de la quarantaine. Par ailleurs, 16% des femmes de notre échantillon ont clairement renoncé à la maternité. Les données de cette étude ne nous permettent pas d'établir de relation causale entre les tâches de la carrière professorale et les exigences de la maternité. Il est possible que ce pourcentage soit similaire à celui de femmes qui poursuivent d'autres types de carrière. Toutefois, certaines femmes sans enfant nous ont mentionné qu'au début de leur carrière, elles ne pouvaient envisager de concilier les exigences de ces deux rôles et qu'au moment où leur carrière était suffisamment établie, l'âge devenait un obstacle majeur à la maternité.

D'autre part, les femmes qui ont opté pour la maternité au moment où elles occupaient un poste universitaire, n'ont pas utilisé pleinement les conditions entourant le congé de maternité qui sont mises à leur disposition. Dans le cas où les professeures s'en sont prévaluées, nous constatons que pendant la très courte absence après leur accouchement, qui est en moyenne inférieure aux quatre mois prévus par la convention collective, les professeures continuent d'encadrer leurs étudiant(e)s gradué(e)s et

poursuivent des travaux de recherche. Cette situation témoigne du conflit maternité-carrière vécue par ces femmes. En effet, plusieurs d'entre elles nous ont indiqu e que c'est la carrière universitaire qui l'exige et qu'une interruption n'est pas réaliste, ni faisable dans le contexte d'un profil de recherche. Ces résultats sont donc en accord avec les travaux de Spain et Bédard (1985, 1987) et les observations de Cherlin (1989) qui soulignent le conflit carrière-maternité.

La seconde question abordée dans ce travail concernait le degré de satisfaction de ces femmes. Dans l'ensemble, les professeures sont satisfaites de leur travail et de leur vie familiale (couple et enfants). Ce résultat est en accord avec les recherches effectuées qui soulignent que les femmes qui cumulent des rôles multiples se disent en général plus satisfaites et moins déprimées que les femmes mariées qui s'occupent de la maison et des enfants (Baruch et al., 1987; Burden, 1986).

Cette constatation ne soulage pas pour autant le fardeau qui est associ e à ces rôles multiples. En effet, on observe également que les femmes de notre échantillon sont très impliquées dans les tâches familiales. Le partage des tâches, discours associ e aux couples " evolu es" à double carrière, est loin d'être gagn e dans le cas des professeures de notre échantillon puisque le modèle traditionnel semble prédominant puisque plus du tiers des femmes s'occupent seules de plusieurs tâches. En outre, ces résultats semblent indiquer que les professeures ont tendance à utiliser la stratégie visant à augmenter les efforts pour répondre aux attentes familiales et professionnelles plutôt que d'opter pour d'autres types de stratégies. Ce résultat est concordant avec les observations d'Amat ea et Fong-Beyette (1987). Cette hypothèse serait à vérifier de façon plus approfondie dans une autre étude.

Les résultats de notre étude ouvrent de nombreuses avenues de recherche et d'intervention pour les conseillers. Ainsi, il serait important d'étudier de façon plus spécifique les éléments qui alimentent le conflit maternité et carrière dans le contexte particulier de la carrière professorale. Les attitudes des collègues face à cette problématique seraient également à définir puisque plusieurs femmes nous ont soulign e qu'elles se sentaient jugées dans leur choix d'avoir des enfants.

Au niveau des interventions, plusieurs dimensions seraient à travailler. La première concerne la planification de la carrière et le choix de la maternité. Les conseillers pourraient aider ces femmes à évaluer les valeurs, les conflits et autres enjeux impliqu es dans le choix de la maternité et ce, dès le début de la carrière universitaire (Spain & Bédard, 1985). Des interventions pourraient être planifiées auprès des couples, qui devant le choix d'une maternité tardive, vivent du stress et des inquiétudes face à l'urgence de celle-ci, surtout que les problèmes d'infertilité augmentent avec l'âge (Spain & Bédard, 1985). Bien que le choix de la carrière et de la maternité soit associ e à un degré plus  elev e de

satisfaction et de santé mentale, il n'en demeure pas moins que ces femmes vivent une plus grande fatigue et une surcharge de travail. Des interventions seraient requises afin d'aider ces femmes à redéfinir les exigences liées aux différents rôles afin qu'elles puissent, comme le suggère Spain et Bédard (1987) démystifier le perfectionnisme professionnel et parental. En outre, les facteurs et les motifs qui sont responsables du maintien d'un modèle traditionnel plutôt qu'égalitaire du partage des responsabilités familiales seraient à explorer avec ces femmes de façon à leur permettre d'utiliser dans le futur d'autres stratégies que celle qui consiste à augmenter leur performance pour remplir les exigences associées à tous les rôles (Amatéa & Fong-Beyette, 1987).

Plusieurs de ces pistes de recherche et d'intervention sont pertinentes pour plusieurs femmes vivant la dualité carrière-maternité. Le travail accompli dans ce domaine est utile mais beaucoup reste à faire. De par leur formation et leurs préoccupations, la contribution des conseillers ne pourra être qu'importante.

Soulignons en terminant qu'une reconnaissance de cette problématique et une implication plus concrète sera également requise de la part des institutions. Dans le contexte universitaire, les professeures nous ont souligné qu'une plus grande souplesse lors de la réintégration de leurs fonctions (décharge de l'enseignement, horaire des cours, etc.), un service de garderie à proximité et présentant un nombre suffisant de places pour accommoder l'ensemble des professeures et employées de l'université, un congé de paternité étendu à plusieurs mois, etc., contribueraient à diminuer le conflit carrière/maternité.

Références

- Amatéa, E. S. & Fong-Beyette, M. L. (1987). Through a different lens: Examining professional women's interrole coping by Focus and Mode. *Sex Roles*, 17(5/6), 237-252.
- Baruch, G. K., Biener, L. & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42(2), 130-136.
- Benin, M. H., & Agostinelli, J. (1988). Husbands' and wives' satisfaction with the division of labor. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 349-361.
- Bohen, H. H. & Viveros-Long, A. (1981). *Balancing jobs and family life.—Do flexible work schedules help?* Philadelphia: Temple University Press.
- Burden, D. S. (1986). Single parents and the work setting: The impact of multiple job and homelife responsibilities. *Family Relations*, 35, 37-43.
- Cherlin, A. (1989). Needed: Early sabbaticals for pregnancy and infant care. *The Chronicle of Higher Education*.
- Cox, B. (1991, January 7). Busy women likely to be healthier, study finds. *The Gazette*, p. 1.
- Gerson, K. (1985). *Hard choices—How women decide about work, career and motherhood*. Berkeley: University of California.
- Googins, B. & Burden, D. (1987). Vulnerability of working parents: Balancing work and home roles. *Social Work*, 32(4), 295-300.

- Gilbert, L. A. (1985). *Men in dual career families: Current realities and future prospects*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum.
- Gilbert, L. A. & Rachlin, V. (1987). Mental health and psychological functioning of dual-career families. *Counseling Psychologist*, 15(1), 7-49.
- Kandel, D. B., Davies, M., & Raveis, V. H. (1985). The stressfulness of daily social roles for women: Marital, occupational and household roles. *Journal of Health and Social Behavior*, 26, 64-78.
- Markus, B. F. (1987). Object relations theory. In R. Formanek, & A. Gurian (Eds.), *Women and depression—A lifespan perspective* (pp. 27-40). New York: Springer.
- Menaker, E. (1978). The effects of counteridentification. *Psychoanalytic Review*, 65(3), 381-389.
- Rapoport, R. & Rapoport, R. N. (1976). *Dual-career families re-examined: New integrations of work and family*. New York: Harper & Row.
- . (1980). Three generations of dual-career family research. In F. Papitone-Rockwell (Ed.), *Dual-career couples* (pp. 23-48). Beverly Hills: Sage Publications.
- Spain, A., & Bédard, L. (1985). Les motivations à la maternité et leur impact sur le vécu des femmes. *Conseiller Canadien*, 19, 161-176.
- . (1987). Les aspects professionnels et le moment d'une première maternité. *Revue des Sciences de l'Education*, XIII, 69-83.
- Statistique Canada, janvier 1987.
- Statistique Québec, 1989.
- Thompson, L., & Walker, A. J. (1989). Gender in families: Women and men in marriage, work, and parenthood. *Journal of Marriage and the Families*, 51, 845-871.
- Veevers, J. E. (1980). *Childless by choice*. Toronto: Butterworth.
- Yogev, S. (1981). Do professional women have egalitarian marital relationships? *Journal of Marriage and the Family*, 43, 865-871.

Sur les auteurs

Mireille Cyr, Ph.D., est professeure à l'Université de Montréal au département de psychologie. Elle s'intéresse particulièrement à l'évolution du concept de soi chez les femmes ainsi qu'à la formation et la supervision des futurs praticiens.

Hélène David, Ph.D., est professeure à l'Université de Montréal au département de psychologie. Elle s'intéresse beaucoup à l'utilisation de l'approche analytique en psychothérapie auprès d'adultes ainsi qu'à la dépression post-partum chez les femmes.

Adresse de correspondance: Mireille Cyr, Département de psychologie, Université de Montréal, C.P. 6128, Succ. "A," Montréal, Québec H3C 3J7.