

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES TRAVAILLEUSES SYNDIQUÉES D'UNE UNIVERSITÉ FRANCOPHONE AU  
NOUVEAU-BRUNSWICK ET LEURS PERCEPTIONS DE L'INIQUITÉ SALARIALE

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN TRAVAIL SOCIAL

PAR  
JANELLE LEBLANC

MARS 2012

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## AVANT-PROPOS

Je m'intéresse à l'équité salariale et à l'iniquité salariale depuis mon stage de formation à la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick où j'ai approfondi mes connaissances sur ce problème social et côtoyé de nombreuses travailleuses d'emplois typiquement féminins. Malgré que le travail social soit une profession à prédominance féminine et qu'elle valorise la valeur de la justice sociale, les travailleuses et les travailleurs sociaux s'intéressent peu au problème. Mes recherches documentaires m'ont aussi confirmé le manque de littérature qui porte sur l'iniquité salariale et sur les perceptions qu'ont les femmes de ce dossier.

Par ailleurs, j'ai poursuivi mes études pour les raisons évoquées ci-dessus. Originaire de l'Acadie, je désirais recueillir les perceptions des travailleuses occupant un emploi féminin syndiquée dans une université à propos de l'iniquité salariale, de leurs conditions de travail, de la nature de leur emploi ainsi que les solutions proposées par les acteurs impliqués dans le dossier de l'iniquité salariale. Je tenais aussi à documenter leurs perceptions par rapport aux mouvements sociaux.

À la lumière de ce processus de recherche, je désire remercier plusieurs personnes qui m'ont appuyée, soutenue, encouragée et accompagnée pendant les étapes de la maîtrise. Je tiens à remercier mes parents, Rose et Gilles, pour leur soutien, leurs conseils et leur écoute pendant les moments difficiles et de clarté. Merci également à ma famille pour son encouragement. Merci à mes amis et amies de l'Acadie, Jean-Marc, Nadine, Nicole, Roxanne, Joline, Serge et Julien pour leur appui et les nombreuses discussions divertissantes par courriel, Skype et en personne. Je tiens à souligner le travail des correctrices de ce mémoire, Marilynne Claveau et Marilyn Giroux. Un merci spécial à ma directrice de maîtrise, Elizabeth Harper : son ouverture, ses commentaires constructifs et son accompagnement m'ont donné la persévérance pour aller jusqu'à la fin. En dernier lieu, merci à Chris qui m'a

réconfortée et soutenue durant les moments d'angoisse et qui a cru que j'y mettrais fin, à ce parcours.

Ce mémoire n'aurait pas été possible sans les travailleuses qui ont accepté de participer aux entrevues. Je suis très reconnaissante de leur générosité pour avoir partagé leur perception et leur expérience de travail.

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS .....	ii
RÉSUMÉ .....	ix
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE .....	6
1.1 Un bref portrait du travail salarié des femmes au Canada .....	6
1.2 Les différents acteurs dans la lutte contre l'iniquité salariale au Canada .....	8
1.2.1 Le mouvement féministe .....	8
1.2.1.1 Perspectives plurielles du mouvement des femmes par rapport à l'iniquité salariale .....	10
1.2.2 Le mouvement syndical .....	12
1.2.3 Le gouvernement fédéral .....	14
1.3 L'iniquité salariale: état de la situation au Nouveau-Brunswick .....	15
1.3.1 Les Néo-brunswickoises sur le marché du travail .....	15
1.3.2 Les acteurs impliqués dans le dossier de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick .....	16
1.3.2.1 Le mouvement féministe .....	17
1.3.2.2 Le mouvement syndical .....	18
1.3.2.3 Le gouvernement .....	18
1.4 Les travailleuses d'emplois à prédominance féminine et leurs perceptions de l'iniquité salariale .....	19
1.4.1 Les perceptions des femmes vis-à-vis la discrimination: état des lieux .....	20
1.4.2 L'action collective, les travailleuses et leurs perceptions de la discrimination: existe-t-il un rapport ? .....	21
1.5 Pertinence scientifique .....	22
1.6 Objectifs de la recherche .....	24

CHAPITRE II	
LES DIMENSIONS THÉORIQUES DE L'ÉTUDE .....	26
2.1 Cadre conceptuel .....	26
2.1.1 Équité salariale .....	27
2.1.2 Iniquité salariale .....	28
2.1.2.1 La division sexuelle du travail .....	28
2.1.2.2 La sous-évaluation des emplois à prédominance féminine .....	29
2.1.2.3 La sous-rémunération des emplois à prédominance féminine .....	30
2.2 Cadre d'analyse théorique .....	31
2.2.1 La théorie de l'intersectionnalité .....	31
2.2.2 Le genre .....	33
2.2.3 La classe sociale .....	34
CHAPITRE III	
LES DIMENSIONS MÉTHODOLOGIQUES .....	37
3.1 Stratégie générale de recherche .....	37
3.2 Méthodes de collecte de données .....	37
3.2.1 Entrevues semi-dirigées .....	37
3.2.2 Questionnaire sociodémographique .....	38
3.2.3 Déroulement des entrevues .....	38
3.3 Description de l'échantillon .....	38
3.3.1 Critères de sélection .....	38
3.3.2 Démarche de recrutement .....	39
3.3.3 Présentation de l'échantillon .....	40
3.4 Considérations éthiques .....	41
3.5 Méthode d'analyse des données .....	41
3.6 Limites et originalité de la recherche .....	43
3.6.1 Limites de la recherche .....	43
3.6.2 Proximité du projet .....	43
3.6.3 Originalité de l'étude .....	44
CHAPITRE IV	
LES RÉSULTATS DE RECHERCHE .....	45
4.1 La nature de l'emploi des participantes .....	45
4.1.1 Que font-elles pendant une journée de travail ? .....	46

4.1.2	Conditions de travail .....	46
4.1.2.1	Le matériel et équipement de bureau .....	46
4.1.2.2	La température .....	47
4.1.2.3	«C'est parfois très, très bruyant» .....	48
4.1.2.4	Les relations interpersonnelles .....	48
4.1.3	Tâches de travail .....	49
4.1.3.1	«Je travaille à l'intérieur d'un système» .....	50
4.1.3.2	L'interaction avec les gens .....	50
4.1.3.3	«Je devais avoir des tâches définies mais y'a pas de tâches définies» .....	51
4.1.3.4	«J'ai été beaucoup au-delà de mes tâches» .....	51
4.1.3.5	Les heures supplémentaires et leurs conséquences .....	52
4.1.4	Efforts mentaux et physiques .....	53
4.1.5	Éducation des participantes, formations et expériences de travail .....	54
4.1.6	Rôle du poste dans le fonctionnement de l'université: «On a besoin d'être là» .....	55
4.1.6.1	Non-reconnaissance du travail .....	56
4.1.7	Les conditions salariales: «J'm'attendais à pas mal plus» .....	57
4.1.7.1	Conséquences identifiées des conditions salariales .....	57
4.1.7.2	Reclassification des emplois .....	58
4.2	Les perceptions de l'iniquité salariale .....	58
4.2.1	Comment définissent-elles l'iniquité salariale ? .....	59
4.2.1.1	«Moi j'ai été au collègue» .....	59
4.2.1.2	«C'est pas pareil en toute, en toute, en toute» .....	59
4.2.1.3	«Moi, il faut que j'm'habille pour travailler» .....	60
4.2.1.4	«L'iniquité salariale est une injustice...» .....	60
4.2.1.5	Conséquences de l'iniquité salariale.....	61
4.2.2	Comparaison de postes à l'université .....	61
4.2.3	Ressemblances et différences entre les emplois féminins et masculins à l'université .....	62
4.2.3.1	«C'est plutôt mental» .....	62
4.2.3.2	« <i>Multitasking</i> » .....	63
4.2.3.3	Autres différences .....	63

4.2.4	Place qu'occupent les femmes sur le marché du travail .....	63
4.2.5	Place qu'occupe le travail rémunéré dans leur vie .....	64
4.2.6	Explications de l'iniquité salariale en général .....	65
4.3	Les perceptions des stratégies et des actions posées au sein de l'université par l'ensemble des acteurs .....	66
4.3.1	Description des actions posées à l'université .....	66
4.3.2	Perceptions de ces actions et leurs impacts .....	67
4.3.2.1	Impacts chez les travailleuses et au sein de l'université .....	68
4.3.3	Participation aux actions et leurs points de vue .....	68
4.4	Les perspectives de l'équité salariale .....	70
CHAPITRE V		
LA DISCUSSION .....		
5.1	Les perceptions des femmes de leur travail .....	71
5.1.1	Adaptation aux conditions de travail .....	72
5.1.2	Polyvalence des tâches .....	73
5.1.3	Relations interpersonnelles .....	74
5.1.4	Conséquences des conditions de travail .....	74
5.2	Les perceptions des femmes à propos du milieu de travail universitaire .....	76
5.2.1	Perceptions par rapport à l'iniquité salariale .....	76
5.2.1.1	Division sexuelle du travail et responsabilités familiales .....	78
5.2.1.2	Sous-évaluation et sous-rémunération des emplois typiquement féminins .....	78
5.2.2	Ce que les femmes disent du milieu universitaire .....	80
5.2.2.1	Système patriarcal et hiérarchisé .....	80
5.2.2.2	Reclassification des emplois .....	81
5.3	Les perceptions des femmes par rapport aux stratégies proposées par les acteurs impliqués dans le dossier .....	81
5.3.1	Iniquité salariale: les discours sont-ils semblables ? .....	82
5.3.2	Les travailleuses participent-elles aux stratégies proposées dans le dossier de l'iniquité salariale .....	83
5.4	Pistes de réflexion pour la pratique et les politiques sociales .....	85
CONCLUSION .....		
		87



RÉFÉRENCES ..... 92

## RÉSUMÉ

Par cette présente étude, nous cherchons à recueillir les perceptions de l'iniquité salariale des travailleuses qui occupent un emploi typiquement féminin syndiqué au sein d'une université acadienne et francophone au Nouveau-Brunswick, de leurs conditions de travail, de la nature de leur emploi ainsi que des solutions proposées par les acteurs concernés par l'iniquité salariale. De plus, nous documentons leurs perceptions vis-à-vis les mouvements sociaux. En raison de l'absence de littérature et de définitions de l'iniquité salariale, nous présentons le concept d'équité salariale pour développer celui de l'iniquité salariale. De surcroît, la théorie de l'intersectionnalité est présentée pour expliquer les axes de subordination qui s'entrecroisent et qui produisent des oppressions envers les travailleuses, soit le genre et la classe sociale.

Nous avons interrogé six travailleuses qui occupent un emploi typiquement féminin syndiqué dans une université francophone située dans une province atlantique. Ces entrevues individuelles semi-dirigées nous ont permis de dessiner un portrait des caractéristiques des emplois occupés, des perceptions de l'iniquité salariale, du rôle de la femme dans le milieu de travail universitaire en plus des stratégies proposées par les acteurs dans ce dossier. D'autre part, notre discussion s'attarde sur l'adaptation aux conditions de travail, la polyvalence des tâches, les relations interpersonnelles et les conséquences de ces conditions. Les participantes nous décrivent l'iniquité salariale au sein du milieu de travail universitaire, ses méthodes de rémunération et sa vision de la femme en emploi. Enfin, nous discutons du point de vue des travailleuses par rapport à l'iniquité salariale et la participation aux actions à ce sujet. Par ailleurs, nous analysons les divergences et les convergences de ce que partagent les femmes et ce qui se retrouve dans les écrits.

Pour conclure, nous portons un regard sur les principaux résultats et ce qu'ils signifient pour le travail social et les études féministes, le renouvellement et l'enrichissement des pratiques sociales de la première discipline. L'intérêt du travail social aux recherches sur les femmes en emploi, les femmes acadiennes et la théorie de l'intersectionnalité demeurent importants afin de saisir les différents axes de subordination qui contribuent aux inégalités et aux oppressions des femmes.

Mots-clés: Iniquité salariale, perceptions, conditions de travail, intersectionnalité, féminisme, syndicats.

## INTRODUCTION

Pendant les années 1960, les femmes se sont retrouvées en grand nombre sur le marché du travail, pour diverses raisons: l'accès à l'éducation universitaire et collégiale, la nécessité de deux salaires dans les ménages, le retrait de barrières dans la fonction publique fédérale pour les femmes mariées, l'accroissement des emplois dans les secteurs de la santé et du travail de bureau, la croissance des Trente Glorieuses et le contrôle de la maternité par la découverte et la démocratisation de la pilule contraceptive. Le taux de participation active des femmes a plus que doublé entre les années 1960 et 2000.

Malgré l'augmentation de ce taux, les conditions de travail et salariales actuelles des travailleuses ressemblent à celles présentes au moment de leur arrivée dans la sphère publique : les femmes sont cantonnées dans des emplois majoritairement occupés par des femmes, sous-rémunérés et sous-évalués en comparaison avec les emplois traditionnellement masculins. En réponse à cet écart salarial et à cette iniquité salariale, les féministes de la deuxième vague<sup>1</sup> se sont mobilisées et ont revendiqué des lois sur l'équité salariale au provincial et au fédéral à la fin des années 1960. Quelques années plus tard, les syndicats se sont joints à la lutte et ont poursuivi cette demande auprès des gouvernements.

À la suite de quelques décennies de pression par les mouvements féministes et syndicaux, certaines provinces ont adopté des lois sur l'équité salariale pendant les années 1980 et 1990. Les mouvements sociaux mènent encore des revendications auprès de l'État canadien. Depuis le milieu des années 2000, les gouvernements sont influencés par les mouvements conservateurs et religieux et leurs décisions entraînent des conséquences sur les groupes féministes, dont le sous-financement et la fermeture d'organismes revendiquant l'équité salariale. Pour sa part, l'État fédéral adopte une nouvelle mesure qui empêche le dépôt de plaintes sur l'iniquité salariale par les employées de la fonction publique fédérale.

---

<sup>1</sup> Le contexte historique de la deuxième vague féministe sera présenté dans le premier chapitre (voir sect. 1.2.1.1).

Au Nouveau-Brunswick, où les entrevues de la présente étude ont été effectuées, une loi sur l'équité salariale est adoptée en 2009. Cependant, un gouvernement conservateur est élu à sa tête en septembre 2010 et les acteurs intéressés par le dossier s'inquiètent des retombées de cette élection sur la législation.

Nous avons choisi de nous pencher sur les perceptions de l'iniquité salariale des travailleuses qui occupent un emploi typiquement féminin syndiqué au sein d'une université acadienne et francophone au Nouveau-Brunswick. En consultant la littérature sur les femmes et le travail, nous avons constaté un manque d'écrits sur l'iniquité salariale et les perceptions des travailleuses qui occupent un emploi traditionnellement féminin par rapport à celui-ci. Il n'existe aucun portrait des caractéristiques de ces emplois, malgré les études portant sur l'équité salariale. Les chercheurs et les mouvements sociaux présentent brièvement les éléments de sous-évaluation et de sous-rémunération des emplois à prédominance féminine sans nommer le problème ni adresser les conséquences. Comment pouvons-nous proposer des stratégies de changement aux travailleuses sans expliquer en profondeur l'iniquité salariale ? Par ailleurs, les différentes formes d'oppression que vivent les femmes au travail sont rarement analysées en s'inspirant de la théorie de l'intersectionnalité. Notons également le manque de littérature sur les réalités des femmes acadiennes, les emplois rémunérés et syndiqués au Nouveau-Brunswick ainsi que les mouvements sociaux de ce territoire.

Plusieurs questions méritent des réponses. Quelles sont les perceptions des travailleuses qui occupent un emploi typiquement féminin syndiqué par rapport à l'iniquité salariale ? Ces perceptions sont-elles semblables au discours proposé par les mouvements sociaux et par les recherches consultées ? Quel est le point de vue des femmes sur les stratégies proposées par les acteurs impliqués dans le dossier ? Une politique sociale sur l'équité salariale est-elle la solution à ce problème social ? Au sein de cette étude exploratoire, nous recueillons les perceptions des travailleuses syndiquées à propos de l'iniquité salariale, de leurs conditions de travail, de la nature de leur emploi ainsi que des solutions proposées par les acteurs impliqués dans le dossier. Nous documentons également leurs perceptions par rapport aux mouvements sociaux.

Mentionnons que la présente recherche demeure pertinente pour le travail social puisque depuis son tout début, celui-ci s'est intéressé aux conditions féminines et aux

dossiers syndicaux. Les travailleurs et travailleuses sociales se sont mobilisés et impliqués dans les luttes, organisées par les mouvements sociaux, pour des conditions de travail et matérielles équitables. D'autre part, il est important de mener des recherches en travail social sous l'axe d'analyse de l'intersectionnelle afin de contribuer à mieux saisir les différentes formes d'oppression.

Dans le premier chapitre, nous dressons un bref portrait du travail salarié des femmes canadiennes depuis les années 1960 et des différents acteurs canadiens dans la lutte contre l'iniquité salariale. Nous rendons compte de l'état de la situation de l'iniquité salariale au Nouveau-Brunswick. Ensuite, nous abordons les résultats de quelques études sur les perceptions des travailleuses à l'égard de la discrimination au travail. Puis, nous expliquons la pertinence scientifique et les objectifs de la présente recherche.

Le deuxième chapitre est dédié aux concepts d'équité et d'iniquité salariales. Puisque cette dernière n'est pas définie dans les écrits, nous nous sommes inspirée de quelques éléments de la pensée féministe pour le développer: la division sexuelle du travail, la sous-évaluation et la sous-rémunération des emplois typiquement féminins. Bien que la pensée féministe prenne une place importante dans le cadre conceptuel, nous désirons nous appuyer sur la théorie de l'intersectionnalité pour notre cadre théorique. Cette théorie en émergence est utilisée dans plusieurs domaines, dont celui de la santé et du juridique, et elle donne des pistes sur les systèmes d'oppression et ses conséquences sur les femmes au travail. Par ailleurs, nous mettons l'accent sur l'interaction des axes de subordination identifiés dans le cadre de cette étude sur les travailleuses occupant un emploi typiquement féminin et syndiqué dans une université: le genre et la classe sociale.

Nous présentons les dimensions méthodologiques dans le troisième chapitre. Nous expliquons la stratégie générale de recherche, la méthode de collecte de données, l'échantillon, la méthode d'analyse de données, les considérations éthiques, les limites et l'originalité de la recherche.

Le quatrième chapitre nous amène au cœur de la recherche, c'est-à-dire au contenu des entrevues individuelles semi-dirigées auprès des travailleuses syndiquées d'une université francophone située dans une province atlantique. En effet, les résultats des six entretiens nous ont permis de faire émerger des caractéristiques de la nature de leur travail, leurs

perceptions de l'iniquité salariale, leurs points de vue des actions posées au sein de l'université par les acteurs impliqués dans le dossier et leurs perspectives sur ce dernier. De plus, elles adressent leurs expériences de travail avec leurs collègues, leurs patrons et patronnes en plus de parler de l'étendue de leur travail au sein de l'université. Tout au long des entrevues, les participantes révèlent les conséquences de leurs conditions de travail et salariales. D'autre part, les travailleuses nous renseignent sur leur perception de l'iniquité salariale ainsi que sur les actions syndicales et féministes posées au sein de l'université et leur impact sur les femmes et au sein de l'institution. Elles discutent de leur participation et de celle de leurs collègues aux activités organisées ayant trait à l'iniquité salariale. Pour terminer le chapitre, les points de vue sur le dossier sont présentés.

Le cinquième chapitre rend compte de notre discussion sur les convergences et les divergences entre les perceptions des travailleuses, le discours émis par les mouvements sociaux et les conclusions de la littérature consultée par rapport aux conditions et aux caractéristiques du travail, à l'iniquité salariale, au milieu de travail universitaire et à la participation collective. Ainsi, nous adressons les conséquences des conditions de travail et salariales divulguées par les participantes. Des liens sont établis entre les formes d'oppression identifiées par la théorie de l'intersectionnalité, les hiérarchies et les discours véhiculés au sein du milieu universitaire envers le travail des femmes. Enfin, nous ouvrons quelques pistes de réflexion afin d'enrichir le travail social et les politiques sociales.

Pour conclure cette étude exploratoire, nous présentons une synthèse de la recherche et nos principaux résultats dans notre conclusion. Nous proposons également en dernier lieu des pistes de recherche à explorer en travail social et en études féministes.

## CHAPITRE I

### PROBLÉMATIQUE

Ce premier chapitre met en place les principaux éléments de notre problématique. Nous dressons un bref portrait du travail salarié des femmes au Canada depuis les années 1960 et les principaux enjeux rencontrés sur le marché du travail, dont l'iniquité salariale. Ensuite, nous prêtons une attention particulière aux interventions des acteurs concernés dans la lutte contre l'iniquité salariale, soit les mouvements féministe et syndical canadiens ainsi que les gouvernements. Par la suite, nous présentons l'état actuel du dossier de l'iniquité salariale au Nouveau-Brunswick et constatons où en sont rendus les acteurs impliqués. Nous résumons également la littérature qui s'intéresse aux travailleuses occupant des emplois à prédominance féminine et à leur perception de la discrimination. Nous concluons ce chapitre en démontrant la pertinence scientifique et en précisant les objectifs de la présente étude exploratoire.

#### 1.1 UN BREF PORTRAIT DU TRAVAIL SALARIÉ DES FEMMES AU CANADA

Les femmes canadiennes ont toujours travaillé (Bilge, Gagnon et Quérin, 2006). Avant les années 1960, la majorité d'entre elles oeuvraient principalement à la maison, responsables de la reproduction sociale, de l'éducation des enfants (Fudge et Vosko, 2001), du travail domestique (Frances, Kealy et Sangster, 1996) et ménager (Tremblay, 2004) qu'elles assumaient en grande partie gratuitement. Les quelques femmes qui travaillaient à l'extérieur de la maison étaient célibataires, ségréguées dans certaines professions caractérisées par des conditions ardues et des salaires moins élevés que les hommes. Selon

Bilson, Chicha et MacCrimmon (2004, p. 54), «[b]ien que les origines de ce genre de discrimination salariale ne fassent pas l'unanimité, on les a attribuées à l'idée du salaire familial – hypothèse selon laquelle les hommes représentent le principal soutien de famille.» La mise en place de programmes fédéraux qui appuyaient cette mentalité faisait en sorte que la femme se retrouvait dépendante de l'homme (de son mari), de la famille et de l'État-providence (Brodie, 2008). Par contre, toutes les femmes ne se reconnaissaient pas dans cette situation: les femmes pauvres, les célibataires, les lesbiennes et les femmes immigrantes et racisées ne pouvaient s'appuyer sur ce type de soutien (Brown, 1992, cité dans Brodie, 2008).

À compter des années 1960, un changement social a eu lieu sur le marché du travail: le nombre de femmes canadiennes ayant différents statuts (mariées, célibataires, avec ou sans enfant) s'est amplifié rapidement. Les auteurs analysent l'accroissement de la participation active des femmes selon divers éléments. Selon Bilson, Chicha et MacCrimmon (2004) et Luxton (2001), cette croissance est en partie reliée à l'augmentation du nombre de diplômées universitaires et collégiales. Avec les habiletés acquises dans ces institutions, ces diplômées ont contribué à l'avancement de la condition féminine dans différentes sphères dominées par les hommes, entre autres celles du juridique et du politique, de même qu'à développer des pédagogies antisexistes et antiracistes en éducation et à militer pour les femmes dans les mouvements syndical et féministe (Luxton, 2001). D'autres éléments ont contribué à l'arrivée des femmes en grand nombre sur le marché du travail: le retrait de barrières qui empêchaient les femmes mariées de travailler dans la fonction publique fédérale, le besoin grandissant de générer deux revenus dans les ménages et la multiplication d'emplois, au sein des secteurs publics, des soins de santé et du travail de bureau (England et Gad, 2003; Fudge et Vosko, 2001).

Malgré les arguments de certains auteurs, l'État-providence a joué un certain rôle dans l'augmentation de la main-d'œuvre féminine. Le plein emploi est vu comme un progrès social. Ainsi, «l'extension du salariat [féminin] est requise par le développement de la production et de la consommation de masse» (Marques-Pereira, 1990, p. 17). De plus, l'autonomie financière et économique des femmes peut aussi être expliquée par la décomposition du modèle familial, les divorces, l'augmentation de la monoparentalité féminine et la dénatalité. En effet, le rôle maternel n'est plus perçu comme le «destin naturel



des femmes» et les méthodes contraceptives modernes transforment les rapports sociaux entre les sexes ainsi que la famille et la sexualité (Marques-Pereira, 1990).

De 1961 à 2001, le taux de participation active des femmes canadiennes a presque doublé, passant de 30 % à 59,7 % (Armstrong et Armstrong, 2001; Luxton, 2001; Tremblay, 2004). Les plus récentes statistiques nous démontrent qu'en 2009, ce taux oscillait autour de 63 % (Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick [CCCFNB], 2010). Malgré cet essor en emploi, les conditions de travail s'avèrent difficiles: «[...] most are confined to the lower rungs of the marketplace and "pink collar" positions of caring and subservice to the needs of others» (Bowden et Mummery, 2009, p. 17). Elles sont plus nombreuses à travailler avec des horaires atypiques, «rotatifs, de soir, de nuit, irréguliers, brisés, etc» (Tremblay, 2002, p. 201), à occuper un emploi à temps partiel ou temporaire (*ibid*), contractuel, sur appel et autonome (Fudge et Vosko, 2001). Par ailleurs, plus nombreuses sont les femmes doivent concilier travail et famille (Bowden et Mummery, 2009; Luxton, 2001). L'inaccessibilité aux garderies abordables est également devenue un enjeu pour les mères au travail (Bowden et Mummery, 2009).

Quant à elles, les conditions salariales ne sont guère meilleures. Les travailleuses sont cantonnées dans certains emplois, notamment la tenue de caisse, le secrétariat et le travail de bureau, les soins de santé (soins infirmiers, soins à domicile), les services (restauration) et l'enseignement au primaire (Armstrong et Armstrong, 1990; Chicha, 2002; Tremblay, 2002; Yates, 2005), qui ont perpétué des ghettos d'emplois féminins. Ainsi, ceux-ci sont caractérisés par des salaires bas et une sous-évaluation des responsabilités des travailleuses en comparaison avec les emplois typiquement masculins (Castro, 2006; Chicha, 2002; Fudge et McDermott, 1991).

Ces conditions de travail et salariales sont déplorées par plusieurs acteurs du dossier, dont les mouvements féministe et syndical. Ces mouvements sociaux et les gouvernements, se sont intéressés au dossier de l'iniquité salariale à partir des années 1960, choisissant différentes stratégies, sans réussir à s'entendre sur celles-ci.

## 1.2 LES DIFFÉRENTS ACTEURS DANS LA LUTTE CONTRE L'INIQUITÉ SALARIALE AU CANADA

À partir des années 1970, les féministes ont revendiqué des lois sur l'équité salariale, qui a fait l'objet de critiques au sein du mouvement. Après plusieurs années d'absence, les syndicats se sont joints aux luttes de leurs prédécesseurs. Par ailleurs, ces mouvements sociaux ont critiqué les stratégies adoptées par les gouvernements pour contrer l'iniquité salariale.

### 1.2.1 Le mouvement féministe

À la suite de l'arrivée permanente des femmes sur le marché du travail pendant les années 1960, l'équité salariale s'est retrouvée à l'ordre du jour politique, principalement en raison du mouvement féministe qui a identifié les conditions de travail et salariales dévalorisées des emplois typiquement féminins (Fudge et McDermott, 1991). Par ailleurs, les féministes se sont affichées comme principales revendicatrices de l'amélioration des conditions de travail, de l'équité salariale, de la sécurité d'emploi ainsi que de l'accessibilité et de la gratuité des services de garderie et d'avortement (Luxton, 2001).

En général, les auteurs qui s'intéressent à ce sujet ont des points de vue semblables quant au début du dossier féministe de l'équité salariale. Beeman (2010, p. 131) explique que

[...] des théoriciennes féministes et des militantes syndicales se sont penchées sur les différences qui existaient, au détriment des femmes, entre les salaires versés pour des emplois majoritairement masculins et majoritairement féminins de valeur comparable afin de tenter d'expliquer pourquoi les salaires des femmes étaient inférieurs à ceux des hommes.

En effet, l'équité salariale est devenue un enjeu d'ordre féministe, car malgré les lois sur l'égalité salariale implantées pendant les années 1960<sup>2</sup>, l'écart salarial entre les sexes demeurait présent (Cuneo, 1990; Fudge et McDermott, 1990). Selon Armstrong et Armstrong (1990), cet écart est attribué à un problème d'ordre structurel et non idéologique et individuel.

Au Canada, l'équité salariale est étalée sur la place publique pour la première fois en 1966, lorsqu'un petit groupe de femmes occupant un rôle important dans la société

---

<sup>2</sup> L'égalité salariale signifie un salaire égal pour des emplois identiques. À titre d'exemple, une infirmière et un infirmier recevraient le même salaire.

canadienne et ayant des liens avec deux des partis politiques fédéraux demande au gouvernement fédéral d'enquêter sur la situation des femmes dans le pays. La *Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada* est mise en place par le gouvernement en février 1967. Basée sur le courant de pensée féministe libérale, elle dépeint la subordination des femmes en montrant des problèmes d'accessibilité aux postes de la sphère publique, de la discrimination et une éducation inférieure (Findlay, 1988, cité dans Brodie, 2008). Des féministes, des groupes de femmes et des travailleuses syndiquées y participent pour faire avancer des dossiers sur les conditions féminines au travail, dont l'équité salariale (Luxton, 2001). Le rapport de la Commission contient finalement 167 mesures qui maximisent la place des femmes dans la sphère publique et ciblent davantage les enjeux dans le domaine de l'emploi, entre autres l'équité salariale (*ibid.*). Plusieurs recommandations n'ont été que partiellement implantées ou complètement ignorées par le gouvernement. Les féministes ont attendu des décennies pour voir l'adoption de lois sur l'équité salariale, et ce, seulement au provincial.

À partir des années 1970, les féministes impliquées dans le dossier de l'équité salariale ont demandé des lois proactives dans l'ensemble du pays. Elles soutenaient que seule une intervention de l'État éliminerait la sous-rémunération des emplois féminins (Cuneo, 1990). Conformément à cette revendication du mouvement féministe, Beeman (2010, p. 127) explique que «cette lutte politique [était] menée en vue d'obtenir une reconnaissance sociale du travail des femmes et une redistribution économique des salaires qui matérialisent une évaluation du rôle qu'elles jouent sur le plan sociétal». Au cours de cette décennie, les féministes ont fait pression auprès des gouvernements, surtout au niveau fédéral. Elles se sont mobilisées et ont créé divers groupes nationaux, dont le Comité canadien d'action sur le statut de la femme (CCASF) et l'Association nationale Femmes et Droit (ANFD). Ces organismes ont lutté pour l'amélioration des conditions salariales, l'égalité et l'équité salariales ainsi que pour d'autres enjeux qui touchent les femmes en emploi (Brodie, 1996).

Les féministes ont continué leur bataille pour une intervention de l'État dans le dossier de l'équité salariale durant les années 1980 et 1990. Près de 20 ans après le début de la lutte des féministes, la plupart des provinces canadiennes adoptent des lois proactives sur l'équité salariale (Bilson, Chicha et MacCrimmon, 2004; Gautreau et Cormier, 2000; Hart, 2002, Weiner, 2002). Pour sa part, le fédéral n'adopte aucune loi. Les acteurs restent critiques face

à ces législations puisque la plupart ne couvrent que certains secteurs de la fonction publique, excluant le privé où se trouve un nombre important de travailleuses. Par ailleurs, les gouvernements réagissent lentement auprès des employeurs qui ne respectent pas les différents règlements établis dans les lois. De plus, certaines ne sont plus en vigueur quelques années après leur adoption, dont celle du Nouveau-Brunswick. Notons qu'à partir des années 1980, la montée des mouvements conservateurs et religieux, qui portent des valeurs néo-libérales et préconisent une idéologie traditionnelle du rôle «naturel» de la femme, a entraîné des conséquences sur les groupes féministes et leurs revendications pour les droits des femmes au travail (Mouvement RebELLEs, 2011). De nombreux organismes ferment leurs portes, dont l'ANFD, en raison des compressions budgétaires et du sous-financement de certains gouvernements influencés par ces mouvements.

#### 1.2.1.1 Perspectives plurielles du mouvement des femmes par rapport à l'iniquité salariale

Les auteures féministes identifient trois vagues en lien avec le mouvement féministe, dotées d'une pluralité de courants de pensée féministes.

Pendant les années 1960, lorsque les féministes de la deuxième vague s'impliquaient dans le dossier de l'iniquité salariale, elles s'appuyaient davantage sur une pensée féministe libérale égalitaire pour analyser l'oppression des femmes et les stratégies de changement. D'abord, elles demandaient «l'égalité des droits avec les hommes» (Toupin, 1998, p. 11). Pour la libération des femmes, elles revendiquaient leur représentation dans toutes les sphères publiques, dominées et définies par les hommes (Bowden et Mummery, 2009; Toupin, 1998). Ce discours émet l'opinion suivante: «women need simply to refuse the conventions of female difference and fight for the right to live by the patterns forged for men» (Bowden et Mummery, 2009, p. 16).

Certaines de ces analyses ont été critiquées par les membres du mouvement féministe. En premier lieu, les féministes de cette deuxième vague basaient le portrait de l'oppression féminine sur la situation des femmes blanches, occidentales, hétérosexuelles, éduquées et mieux nanties, sans reconnaître et conceptualiser les différences et les expériences vécues par les autres femmes. Bref, les féministes de cette génération généralisaient les réalités sociales. À titre d'exemple, lorsqu'elles ont analysé l'oppression des femmes en emploi

rémunéré, elles se sont basées sur la situation des femmes blanches de la classe moyenne. Toutefois, pour les femmes de classes sociales inférieures, immigrantes et racisées, cette analyse ne décrivait pas la nature de leurs oppressions (Bowden et Mummery, 2009)

En deuxième lieu, afin de réduire l'inégalité entre les sexes, les féministes de la deuxième vague revendiquaient l'accès et la participation des femmes dans la sphère publique. Ainsi, selon certaines féministes, l'égalité serait seulement assurée en faisant disparaître les hiérarchies du domaine public. D'autres cependant argumentaient que le mouvement féministe devrait réviser son concept d'égalité et comprendre les différences entre les femmes et les hommes ainsi que les rapports sociaux entre les sphères publiques et privées (Bowden et Mummery, 2009). Qu'arrive-t-il aux rapports avec la sphère privée lorsque les féministes mettent l'accent sur la participation des femmes dans la sphère publique, qui se soumet à la réalité masculine ?

D'autre part, les féministes critiquent la revendication d'une loi sur l'équité salariale (Fudge et McDermott, 1991; Kainer, 1995). Plusieurs justifient la nécessité d'obtenir l'équité salariale pour reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur et favoriser le droit des femmes, comme groupe, à une rémunération équitable dans le cadre des lois du marché qui créent une discrimination salariale systémique (Kainer, 1995). Toutefois, certains auteurs dénoncent l'absence d'une analyse critique de l'exploitation des femmes par ce système capitaliste, et ce, malgré les lois sur l'équité salariale (Armstrong et Armstrong, 1990). Dans le même sens, un regard critique est posé sur l'intervention de l'État: «[s]hould women be viewed as having similar characteristics as men and on that basis be granted equality, or do women's (biological and social) differences require them to have special protections under the law ?» (Kainer, 1995, p. 449). D'autres émettent l'opinion que, n'étant pas un système neutre, l'État maintient le pouvoir des hommes au détriment des femmes (Armstrong et Armstrong, 1990). Par ailleurs, des législations sur l'équité salariale peuvent créer une division entre les femmes de différentes classes sociales et issues de communautés culturelles diverses (Armstrong et Armstrong, 1990; Armstrong et Cornish, 1997; Warskett, 1990). Dans un contexte plus global, les perceptions des femmes se doivent d'être explorées: existe-t-il une cohésion entre le discours que le mouvement féministe porte depuis plus de 40 ans et les perceptions des travailleuses ? Puisque certaines militantes féministes syndicalistes s'impliquent dans le dossier de l'iniquité salariale, qu'en est-il du mouvement syndical ?

### 1.2.2 Le mouvement syndical

L'univers traditionnellement masculin des syndicats a difficilement fait face à la présence des femmes sur le marché du travail et, surtout, aux femmes qui désiraient se syndiquer et revendiquer leurs droits. Jusqu'à la fin des années 1960, les hommes s'opposaient aux travailleuses adhérant aux syndicats pour plusieurs raisons. Les organisations syndicales à prédominance masculine préconisaient l'idéologie traditionnelle et le rôle «naturel» de la femme au foyer (Luxton, 2001). Les travailleurs étaient aussi inquiets de la concurrence des femmes «non qualifiées» sur le marché du travail. Les quelques femmes en emploi rémunéré qui organisaient des campagnes syndicales risquaient un congédiement ou encore, pour y participer, elles devaient choisir entre le travail et la famille (Frager, 1983, cité dans Briskin et Yanz, 1983). Mentionnons qu'à ce moment, quelques syndicats revendiquaient les droits des travailleuses dans les sphères du travail et du mouvement syndical.

Selon Luxton (2001), le mouvement syndical négligeait les réalités des femmes en emploi, puisque les enjeux tournaient autour des besoins et des perceptions des hommes syndiqués aux postes de direction. Il attribuait le faible taux de participation syndicale des femmes aux caractéristiques innées de celles-ci. Yates (2005, p. 621) présente un portrait du mouvement syndical à ce moment:

«[...] lack of adequate recognition by unions that the workers employed in many of the growing sectors are women [...] whose priorities and problems at work are fundamentally different than those of existing union members. In short, as unions prioritise organising the unorganised, they are slow to adjust their culture and practices to reflect the greater diversity in the labour market.»

Au milieu des années 1970, il y a eu un certain revirement idéologique dans les syndicats. Les militantes féministes syndicalistes travaillaient à changer la perception du travail et du travailleur idéal: un homme blanc, hétérosexuel, pourvoyeur de famille occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur de la construction, de la fabrication et de la gestion (Kainer, 2009). Les travailleuses se sont mobilisées et organisées à l'intérieur et à l'extérieur des syndicats en réponse à la culture masculine dans leur milieu, et ont développé des coalitions avec d'autres mouvements sociaux, dont les féministes. Les militantes syndicalistes ont participé aux luttes organisées par ces dernières sur plusieurs enjeux:

l'équité salariale, le harcèlement sexuel, l'équité en matière d'emploi, l'accessibilité et la gratuité des services de garde en plus des dossiers autres que ceux associés au travail comme les violences faites aux femmes ainsi que l'accessibilité aux services d'avortement et leur gratuité (Briskin, 2008; Kainer, 2009; Legault, 2006; Luxton, 2001; Warskett, 1996). Alors que le mouvement féministe utilisait une variété d'approches et d'interventions quant à l'émancipation et à l'égalité des femmes dans la sphère publique, les syndiquées confrontaient les barrières qui empêchaient l'égalité économique (Kainer, 2009).

Pendant les années 1970, le dossier d'équité salariale prend sa place au sein du mouvement syndical. À la demande et sous la pression des membres et des militantes féministes, les syndicats canadiens, surtout ceux représentant majoritairement des femmes, ont organisé des campagnes politiques, revendiqué des réformes législatives, entrepris l'analyse de politiques sociales et négocié des augmentations salariales pour les femmes (Kainer, 2009). Les principaux syndicats au Canada, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) luttent pour des lois sur l'équité salariale depuis cette décennie (SCFP, 2011; AFPC, 2011).

Malgré la mise en place de programmes d'équité en matière d'emploi et des comités sur la condition féminine, les syndicats «[have] not decreed the absence of sexist practices, generated structural locations that have been sufficient to generate widespread union participation by women, nor conferred union women with equal forms or sources of power as union men» (Parker et Foley, 2010, p. 284). Les syndicats citent des avancées au sein du mouvement et sa participation aux luttes féministes, mais cela n'empêche que le taux de syndicalisation féminin au Canada laisse à désirer. En presque 30 ans, ce taux est passé de 21,5 % en 1970 (Wetzel, Gallagher et Soloshy, 1991) à 32,6 % en 2009 (Ressources humaines et développement des compétences Canada, 2011). N'oublions pas que le taux de participation active des femmes se situe à près de 60 %. Selon plusieurs auteures, le mouvement syndical doit changer ses pratiques, en encourageant l'adhésion et la participation féminine selon les diverses réalités et diversités à l'intérieur et à l'extérieur du marché du travail (Kainer, 2009; Yates, 2005). Il y a également un autre aspect à considérer: les caractéristiques, les tâches et les conditions de travail sont définies dans le mouvement syndical à partir des réalités masculines puisque historiquement, les hommes dominaient cette organisation. Bref, celle-ci a-t-elle une compréhension adéquate des réalités des

travailleuses qui occupent un emploi à prédominance féminine ? Quels rôles les gouvernements jouent-ils dans le dossier des conditions salariales des femmes sur le marché du travail canadien ?

### 1.2.3 Le gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral joue aussi un rôle dans le dossier de l'iniquité salariale. Il a entrepris des démarches favorisant l'égalité économique des travailleuses canadiennes en prenant position aux plans international, fédéral et provincial. Nous n'exposerons pas ici les différents pactes internationaux ratifiés en cette matière depuis le premier en 1972. En bref, l'État canadien a approuvé plusieurs conventions internationales où les termes «un salaire égal pour un travail de valeur égale» sont clairement présents<sup>3</sup>, en plus de signer certaines obligations internationales visant à «éliminer la discrimination d'emploi fondée sur le sexe et, surtout, à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe» (Bilson, Chicha et MacCrimmon, 2004, p. 56).

En ratifiant ces accords internationaux, le gouvernement du Canada s'est engagé à mettre en place des mesures par rapport au «salaire égal pour un travail de valeur égale». Pour ce faire, il a effectué quelques modifications et ajouts aux législations canadiennes. En 1970, il a inclus le «salaire égal à travail égal» dans le *Code canadien du travail*. En 1977, il a fait un pas vers «l'équité salariale», même si elle n'est pas nommée comme telle, et a adopté la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans laquelle se retrouve l'article 11: «Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes» (Bilson, Chicha et MacCrimmon, 2004, p. 71). Cependant, cette loi est basée sur les plaintes et les travailleuses doivent s'adresser à la Commission canadienne des droits de la personne. Les suites sont longues:

---

<sup>3</sup> Parmi les conventions internationales ratifiées par le gouvernement canadien, les suivantes portent sur l'équité salariale:

1) Convention C100 (*Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*) (ratifiée en 1972 suite au Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada);

2) *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (ratifié en 1976);

3) *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDAW) (ratifié en 1981);

4) *Déclaration et Programme d'action de Beijing* (ratifiés en 1995).



Ce type de législation vague a plutôt pour effet d'encourager et de prolonger les poursuites judiciaires dispendieuses que les femmes, et particulièrement les femmes pauvres, non syndiquées ou de couleur, n'ont pas les moyens d'intenter. L'ensemble du processus prend trop de temps, coûte trop cher et cause beaucoup de frustration, surtout pour les femmes non syndiquées (Côté et Lassonde, 2007, p. 4).

À titre d'exemple, l'AFPC et les employées du Groupe commis aux écritures et aux règlements de Postes Canada, ont passé presque 30 ans devant les tribunaux pour une plainte à l'Article 11 de la loi. En novembre 2011, la Cour suprême du Canada a mis fin à cette bataille en tranchant en faveur du syndicat (AFPC, 2011). Néanmoins, les militantes critiquent cette stratégie du gouvernement en demandant, depuis plusieurs années, une loi proactive sur l'équité salariale au niveau fédéral, mais elles n'obtiennent pas ce qu'elles revendiquent (Bilson, Chicha et MacCrimmon, 2004). D'autre part, suivant les valeurs néolibérales et l'idéologie traditionnelle de la femme, le gouvernement fédéral a adopté une loi spéciale qui empêche les employées de la fonction publique fédérale de présenter une plainte pour discrimination salariale (Coalition spéciale pour l'égalité des femmes et les droits de la personne, 2011).

À la suite des stratégies des principaux acteurs impliqués dans la lutte pour l'équité salariale, de nombreuses questions se doivent d'être posées. Les perceptions des femmes de l'iniquité salariale sont-elles semblables aux discours que tiennent les acteurs ? Les besoins et les réalités des femmes sont-ils connus et compris par les mouvements et les gouvernements ? Quels rôles doivent jouer l'État et les politiques sociales dans ce dossier ? Par ailleurs, quel est l'état de la situation au Nouveau-Brunswick, où se sont déroulées les entrevues de la présente étude ?

### 1.3 L'INIQUITÉ SALARIALE: ÉTAT DE LA SITUATION AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Puisque notre étude exploratoire a pris place au Nouveau-Brunswick, il est important de situer l'état de l'équité salariale dans cette province et de présenter les principaux acteurs impliqués dans ce dossier.

#### 1.3.1 Les Néo-brunswickoises sur le marché du travail

En 2009, près de la moitié des Néo-brunswickoises se trouvaient sur le marché du travail (CCCFNB, 2010). De ces travailleuses, les deux tiers occupent un emploi dans le

secteur privé. Comme le veut la tendance canadienne, les femmes sont plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel, occasionnel et à contrat que les hommes (CCCFNB, 2010).

Comme ailleurs au Canada, les Néo-brunswickoises sont surreprésentées dans certains secteurs, notamment dans ceux de la santé, du soutien administratif, des ventes et des services (CCCFNB, 2010). Elles sont aussi moins rémunérées que les hommes. En effet, les femmes forment la majorité des personnes qui travaillent au salaire minimum. D'autre part, l'écart salarial entre les sexes se situe à 13,2 %: les femmes gagnant un salaire horaire moyen de 17,35 \$ l'heure tandis que les travailleurs sont payés 20,00 \$ par l'heure. En ce qui concerne la syndicalisation, un peu plus du tiers des travailleuses sont membres d'un syndicat ou régies par une convention collective. L'écart salarial entre les femmes et les hommes syndiqués est de l'ordre de 4 % (22,98 \$ et 23,83 \$ par heure, respectivement). L'écart chez les travailleuses non syndiquées est encore plus prononcée: elles gagnent un salaire horaire de 14,84 \$ l'heure comparativement à 18,60 \$ pour leurs homologues masculins, un écart salarial de 20 % (CCCFNB, 2010).

### 1.3.2 Les acteurs impliqués dans le dossier de l'équité salariale au Nouveau-Brunswick

Les mouvements féministe et syndical au Nouveau-Brunswick sont impliqués dans le dossier des conditions féminines en emploi depuis des décennies. Les femmes francophones et acadiennes ont joué un rôle particulièrement important dans cette lutte en créant des organismes féministes qui revendiquent l'équité salariale. Pour leur part, les gouvernements ont adopté deux lois, en 1989 et en 2009, critiquées par les féministes et les syndicalistes. Toutefois, il existe peu de littérature récente sur les mouvements sociaux au Nouveau-Brunswick et le rôle que jouent les Acadiennes et les francophones dans la lutte pour des conditions matérielles équitables en emploi. Il y a aussi peu de recherches et d'études sur l'équité salariale et l'iniquité salariale sur ce territoire. Cependant, cela n'enlève rien à la participation active des femmes aux différents groupes sociaux.

### 1.3.2.1 Le mouvement féministe

Depuis les années 1960, le mouvement féministe au Nouveau-Brunswick est actif dans le dossier des conditions féminines en emploi. Lors de la Commission royale d'enquête sur la condition de la femme en 1967, un groupe d'Acadiennes de la région de Moncton, situé dans le sud-est du Nouveau-Brunswick y dépose un mémoire. Ce groupe signale «la discrimination dans l'emploi dans le secteur public, celle faite aux femmes chefs de famille, l'absence de services publics, etc.» (Landry et Lang, 2001, p. 295). La participation de ces femmes mène à la formation en 1974 du «premier regroupement provincial des femmes» (*ibid.*) ainsi que du groupe de pression LES FAM (Liberté Égalité Sororité – Femme Femmes Acadiennes de Moncton) (CCCFNB, 2001). En 1975, suite aux pressions de différents groupes de femmes, le gouvernement adopte une loi sur la création d'un Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick (CCCFNB, 2001; Landry et Lang, 2001). Les Néo-brunswickoises sont actuellement membres de groupes qui visent des changements sociaux pour les femmes autochtones, immigrantes et issues d'une minorité visible et visent à briser l'isolement de celles qui vivent en communautés rurales (CCCFNB, 2001).

Le dossier de l'équité salariale prend de l'ampleur à la fin des années 1990. Malgré la présence des femmes anglophones, les femmes acadiennes et francophones sont les principales actrices dans le dossier de l'équité salariale. La Coalition pour l'équité salariale (CÉS, anciennement connue sous le nom d'Union des femmes pour l'Équité Salariale), un organisme féministe qui regroupe des personnes et des organismes, revendique une loi proactive sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé de la province (CÉS, 2011). Plusieurs autres groupes de femmes et organismes féministes se mobilisent dans le dossier. Un nouvel organisme féministe, le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick (RFNB), composé de membres individuels et d'organismes francophones, voit le jour en 2007. Dès sa formation, il appuie les luttes de la CÉS et y participe (RFNB, 2009). Le Front commun pour la justice sociale (FCJS) «milite pour un Nouveau-Brunswick sans pauvreté», ce qui inclut l'équité salariale pour les travailleuses (FCJS, 2011). D'autre part, la Fédération des femmes acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick (FFAFNB) ainsi que la Société Femmes Équité Atlantique (SFÉA) appuient l'équité salariale et soutiennent des

dossiers sur l'équité socio-économique des femmes francophones et acadiennes (FFAFNB, 2011; SFÉA, 2011).

### 1.3.2.2 Le mouvement syndical

Le mouvement syndical au Nouveau-Brunswick a longtemps été dominé par les hommes et jusqu'aux années 1970, il se souciait peu des causes féministes (Landry et Lang, 2001). À partir de cette décennie, les syndicats ont formé des comités de femmes (CCCFNB, 2001), et ont reconnu les dossiers de l'équité salariale, de congés de maternité et de l'accessibilité aux services de garderie. Durant les années 1980, d'autres enjeux se sont ajoutés à ceux déjà mentionnés: le droit à l'avortement, l'éducation et la formation, l'équité en matière d'emploi et les violences faites aux femmes (Dunphy, 2009).

Plusieurs syndicats épaulent le travail des organismes féministes et revendiquent le droit à l'équité salariale. Les plus gros syndicats de la province, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB), le Syndicat canadien de la fonction publique – Nouveau-Brunswick (SCFP-NB) et ses syndicats locaux ainsi que le Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB) travaillent de concert avec les organismes féministes et les groupes de femmes pour une loi sur l'équité salariale (FTTNB, 2011; SCFP-NB, 2008; SESPPNB, 2004). Par ailleurs, la FTTNB recommande une loi sur l'équité salariale au sein des secteurs public et privé depuis des décennies. D'autres syndicats représentant des professions à prédominance féminine, dont le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB) et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick (FENB)<sup>4</sup> militent pour une loi proactive sur l'équité salariale dans la province (SIINB, 2004; CÉS, 2011).

### 1.3.2.3 Le gouvernement

Le gouvernement provincial adopte sa première loi sur l'égalité salariale en 1961, intitulée le *Female Employees Fair Remuneration Act*. Les mouvements sociaux néo-brunswickois attendent jusqu'en 1989 pour une *Loi sur l'équité salariale* dans la province, qui force la Partie I des services publics, soit les ministères, à réaliser l'équité salariale avec

---

<sup>4</sup> Le titre n'est pas féminisé.

son personnel. Plusieurs secteurs majoritairement féminins étaient ignorés par cette loi, tels que l'enseignement, la santé et les services sociaux (Gautreau et Cormier, 2000). Cette loi est abrogée au début des années 1990.

Suivant le démantèlement du Bureau de l'équité salariale au début des années 1990, les groupes féministes et syndicaux ont continué leur lutte pour une loi sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé au Nouveau-Brunswick. Enfin, la *Loi 2009 sur l'équité salariale* fera l'exercice d'équité salariale avec le personnel du secteur public, c'est-à-dire le personnel de la fonction publique, de l'enseignement, de la santé, des services sociaux, des corporations de la province et des collèges communautaires (Procureur général du Nouveau-Brunswick, 2009). Par contre, selon la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* de la province, les universités, où travaillent les participantes de notre recherche, ne sont pas sanctionnées par la plus récente loi sur l'équité salariale. Par ailleurs, il reste encore du travail à faire selon les mouvements sociaux (CÉS, 2010): le secteur privé n'est pas inclus dans la nouvelle loi sur l'équité salariale. Ajoutons que lors des dernières élections provinciales en septembre 2010, un gouvernement conservateur majoritaire est élu au pouvoir et cherche à équilibrer le budget en menant des compressions budgétaires dans les services publics. Quelles seront les retombées de cette élection sur la loi sur l'équité salariale et sur le dossier en général ?

De nombreux groupes féministes et syndicaux au Nouveau-Brunswick luttent pour l'équité salariale. Selon ces acteurs, il reste un travail important à faire pour garantir l'équité salariale à toutes les travailleuses de la province. Nous devons réitérer certaines questions. Y a-t-il une conformité entre les discours sur l'iniquité salariale des mouvements sociaux et des travailleuses ? Les expériences de travail sont-elles connues et comprises par les acteurs impliqués dans le dossier ? Quelles sont les perceptions des travailleuses de l'iniquité salariale ?

#### 1.4 LES TRAVAILLEUSES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE ET LEURS PERCEPTIONS DE L'INIQUITÉ SALARIALE

Dans les sections précédentes, nous avons abordé les critiques du mouvement féministe et les stratégies des acteurs impliqués dans le dossier de l'iniquité salariale. Il reste à connaître les perceptions des travailleuses de cet enjeu.

#### 1.4.1 Les perceptions des femmes vis-à-vis la discrimination: état des lieux

Les études qui mettent en perspective les perceptions des travailleuses vis-à-vis l'iniquité salariale demeurent rares. La plupart des recherches s'intéressent à l'ensemble des discriminations en emploi. De plus, elles datent de plus de vingt ans et ne tiennent pas compte des réalités des travailleuses. Il est tout de même pertinent pour le présent travail de résumer certaines études qui portent sur le sujet de la discrimination des femmes sur le marché du travail.

Selon les résultats des recherches que nous avons consultées, les travailleuses évaluent leur salaire en fonction de celui de leurs collègues féminines qui occupent un emploi identique, sans égard au revenu plus élevé de leurs collègues masculins (Major et Forcey, 1985; Major et Testa, 1989, cité dans Desmarais et Curtis, 2001). Par ailleurs, elles auraient tendance à être plus satisfaites avec ce salaire moindre lorsqu'elles se comparent aux autres femmes (Gutek, 2001, cité dans Goldman *et al.*, 2006). Selon Crosby (1982, cité dans Foley, Hang-Yue et Wong, 2005), cette tendance serait reliée à la ségrégation des femmes dans des emplois à prédominance féminine.

Major et Forcey (1985) ont entrepris une étude sur l'attribution des salaires et la comparaison d'emploi entre les femmes et les hommes. S'appuyant sur le concept de *Paradox of the contented female worker*, développé par Crosby (1982), les femmes s'attribuent une récompense monétaire moins élevée que les hommes qui effectuent cet exercice (Crosby, 1982, cité dans Major et Forcey, 1985). Selon les recherches, elles s'attendent à des honoraires inférieurs aux hommes dans une profession comparable et ne se considèrent pas injustement payées, même si les conditions salariales démontrent le contraire (Major et Forcey, 1985). Selon cette étude, elles s'intéressent moins aux salaires que les hommes et mettent plus l'accent sur les relations interpersonnelles au travail (*ibid.*).

L'étude de Trotman Reid (1987) reste la plus pertinente pour notre projet parce qu'elle fait émerger les perceptions des employées du personnel de soutien d'une université américaine par rapport à la discrimination sexuelle. Les participantes soutenaient que le milieu universitaire rémunérait davantage les employés, notamment les hommes, parce qu'ils le méritaient. Cette perception appuie l'hypothèse de départ de l'étude voulant que ces travailleuses soient des *single deviants*: «single deviant women accept the notion that males

are superior, men do better in the system, because they are better» (Laws, 1975, cité dans Trotman Reid, 1987, p. 127). Cela dit, Armstrong et Armstrong ainsi que England contestent cette hypothèse. Selon leurs études, l'iniquité salariale ne peut être expliquée par la sous-estimation des femmes elles-mêmes à l'égard de leur emploi ou des emplois à prédominance masculine, mais plutôt par un problème d'ordre structurel (Desmarais et Curtis, 2001). Les recherches consultées ne dégagent pas les perceptions des travailleuses sur leurs conditions salariales et de travail, notamment l'iniquité salariale. Elles problématisent la comparaison des postes féminins et leur rémunération. En quoi cette comparaison est-elle problématique ? Justifie-t-elle les conditions salariales et de travail des femmes ? Existe-t-il un rapport entre les perceptions de la discrimination et la participation des travailleuses aux actions collectives ?

#### 1.4.2 L'action collective, les travailleuses et leurs perceptions de la discrimination: existe-t-il un rapport ?

Foster et Matheson (1998) tentent d'éclairer le rapport entre les perceptions de la discrimination et l'action collective. Selon leur étude, les individus qui perçoivent une discrimination individuelle choisiront des actions individuelles au lieu des actions collectives pour améliorer leur statut. Les personnes doivent être fortement mécontentes de leur statut pour augmenter leur motivation à agir (*ibid.*). Ainsi, d'après l'analyse de Taylor et Louis (1999), les individus participent aux actions individuelles même si la discrimination vise un groupe de personnes. Selon les chercheurs de cette étude, cette réaction face au problème peut être expliquée par l'idéologie individualiste répandue dans notre société, la peur de représailles, l'effort requis pour participer aux actions collectives et le manque d'organisation de celles-ci (*ibid.*).

Une seule étude fait mention de différentes stratégies adoptées dans le contexte de l'iniquité salariale. Certaines travailleuses choisiraient de s'adapter à la situation alors que d'autres se concentreraient sur des solutions collectives, et ce, lorsqu'elles expriment la frustration (Foster et Matheson, 1998). Certaines femmes peuvent quant à elles vivre de l'anxiété envers la situation au travail et nier le problème (Crosby, 1984, cité dans Foster et Matheson, 1998).



Selon certains auteurs, la participation aux actions collectives est importante, car elle apporte des bénéfices. Les femmes voient augmenter leur estime de soi et retrouvent la parole: «when women workers take themselves seriously and stand together, they have a lot to say about their work environment, wages, and conditions» (Almeleh *et al.*, 1993, p. 32). Ces actions encouragent les femmes à militer pour le respect et la valeur de leur travail. La participation citoyenne dégage aussi une sensibilisation aux autres enjeux, tels que la santé, la violence conjugale et les services de garde (*ibid.*). Par contre, étant donné leurs différentes réalités, les travailleuses ne se sentent pas toujours interpellées par les dossiers du mouvement féministe et les actions collectives. Comment les mouvements sociaux peuvent-ils mobiliser les femmes qui nient le problème de l'iniquité salariale ou qui s'adaptent à la situation? Y a-t-il des ressemblances et des différences entre les résultats obtenus par ces recherches et ce que vivent les travailleuses qui occupent un emploi typiquement féminin dans un milieu syndiqué?

Pour terminer cette section, plusieurs études décrivent les perceptions des travailleuses à l'égard de la discrimination, mais aucune recherche ne fait émerger les perceptions des travailleuses de l'iniquité salariale. D'autre part, les études ignorent si les syndicats représentent adéquatement leurs membres féminins lors d'actions collectives. Les mouvements sociaux doivent trouver un moyen pour faciliter la mobilisation des femmes en tenant compte des réalités à l'intérieur et à l'extérieur du marché du travail.

### 1.5 PERTINENCE SCIENTIFIQUE

Les recherches qui explorent l'iniquité salariale au Canada et dans les provinces sont rares. Depuis les années 1980 et 1990, les études s'attardent sur l'équité salariale et sont plutôt descriptives, s'intéressant aux différentes lois et au rôle des syndicats dans le cadre de négociations collectives. Différents enjeux sont abordés dans les écrits: les différentes *Lois sur l'équité salariale* dans les provinces (Armstrong et Cornish, 1997; Baker et Fortin, 2000; Chicha, 2002; Déom, Drouin et Mercier, 1998; Gautreau et Cormier, 2000; Gunderson, 2002; McDonald et Thornton, 1998; Young, 2002), le rôle des syndicats canadiens dans l'adoption des *Lois sur l'équité salariale* (Hart, 2002), le rôle des syndicats provinciaux dans la mise en œuvre de l'équité salariale visant les employés d'une commission scolaire (Haiven, 2004) et les divers éléments de l'équité salariale (Armstrong, 2007; Gunderson, 1994; Weiner, 2002; Weiner et Gunderson, 1990).



Dans la littérature, nous retrouvons quelques études de cas qui portent sur les travailleuses des centres de la petite enfance au Québec (Castro, 2006) et les travailleuses de certains supermarchés en Ontario (Kainer, 2002). Une étude qualitative au Québec soulève la vision des travailleuses non syndiquées de l'équité salariale et leurs connaissances de la loi québécoise (Beeman, 2005). Quoique les travailleurs sociaux soient impliqués dans les dossiers des conditions de travail et salariales au Québec et au Canada, et que la profession en soit une à prédominance féminine, il manque des analyses et des recherches en travail social sur l'iniquité salariale et sur les différentes formes d'oppression en emploi.

La présente recherche demeure pertinente pour le travail social et les études féministes pour un certain nombre de raisons. Le travail social a subi plusieurs transformations et nous assistons présentement au «renouveau des pratiques» (Favreau, 2000, p. 27). La diversité des pratiques (Groulx, 1996; Mercier et Mathieu, 2000) démontre l'intérêt de la profession envers les luttes menées par les mouvements sociaux (féministe, syndical, communautaire). À titre d'exemple, à partir de leur redéfinition des problèmes sociaux, les mouvements sociaux ont conçu le «champ» de l'action sociale tel que nous le connaissons aujourd'hui, où sont retrouvées la «revendication des droits» et «l'influence de la critique féministe des problèmes sociaux et des approches d'intervention féministe dans les programmes de travail social» (Mercier et Mathieu, 2000, p. 20).

D'autre part, l'histoire du travail social démontre l'intérêt et l'implication de celui-ci dans les dossiers qui touchent la condition féminine, et ce, dès ses premiers développements. Souvent oubliée dans les écrits sur l'histoire de la profession, Marie Gérin-Lajoie a joué dans ces dossiers un rôle de militante féministe. Elle a défini un modèle d'intervention, celui «d'action sociale», et a fait face aux «élites traditionnelles» de l'Église et au discours paternaliste sur son rôle dans l'institution catholique (Géraud-Stehli, 1994; Mayer, 2002). Son intérêt pour les conditions de vie des femmes, «sociales, d'hygiène, financières» (Géraud-Stehli, 1994, p. 231) a grandement influencé la profession. Par la suite, les travailleuses sociales ont remis en question les formes d'intervention traditionnelles et ont analysé les problèmes sociaux, s'inspirant de la pensée féministe (Groulx, 1996). Depuis les années 1970, plusieurs recherches ont été réalisées portant sur «divers problèmes sociaux vécus par les femmes tels que ceux vécus par rapport au travail, à la maternité ou à la violence conjugale» (Dorvil et Mayer, 2001, p. 21).

Dans le cas de l'intérêt du travail social pour les dossiers syndicaux, en 1921, Marie Gérin-Lajoie «développa le thème du syndicalisme féminin à la première des Semaines sociales du Canada» (Géraud-Stehli, 1994, p. 215). Les syndicats québécois ont mené des luttes «qui débordaient de leurs rangs et qui ont acquis une grande portée sur le plan de l'équité et de la justice sociale» (Boucher et Jetté, 1995, p. 106). Le travail social et les syndicats ont revendiqué ensemble des causes politiques et humanitaires. Par ailleurs, le travail social a toujours été impliqué dans le dossier des conditions matérielles et de travail au Canada et au Québec afin de faire avancer le droit des travailleuses aux conditions équitables sur le marché du travail. Toutefois, il est nécessaire d'explorer les expériences des femmes en emploi afin d'approfondir nos connaissances sur les perceptions des femmes de l'iniquité salariale et de développer des stratégies conformes aux réalités des travailleuses. Les formes d'oppression en emploi demeurent aussi une piste de recherche intéressante.

Les militantes féministes et syndicales se disent représenter les intérêts des femmes en défendant la valorisation et la rémunération juste du travail féminin par une intervention de l'État. Comment l'iniquité salariale est-elle perçue par les travailleuses ? Les actions et les stratégies des mouvements sociaux représentent-elles les réalités des femmes en emploi ? Les travailleuses se sont conformées aux modèles de travail et aux normes du marché de l'emploi mises en place par les hommes qui dominaient cette sphère. Existe-t-il un portrait des caractéristiques des emplois à prédominance féminine ? Par ailleurs, la population à l'étude dans la présente étude touche des travailleuses syndiquées dans une université. Peu de recherches existent auprès des structures des classes sociales dans ce milieu. Le syndicat représente-t-il les intérêts des femmes ? Soutient-il les femmes par rapport à leurs perceptions de l'iniquité salariale ? Quel rôle l'université s'est-elle donné dans ce dossier ?

## 1.6 OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Nous visons à explorer les perceptions des travailleuses syndiquées d'une université par rapport à l'iniquité salariale. Ces connaissances pourront servir à alimenter les mouvements féministe et syndical sur la question de l'iniquité salariale et de la nature du travail à prédominance féminine. Les objectifs spécifiques de ce projet de recherche sont:

- 1) Recueillir les perceptions des travailleuses syndiquées d'une université à propos de l'iniquité salariale, de leurs conditions de travail, de la nature de leur emploi ainsi que des solutions proposées par les acteurs impliqués dans le dossier de l'iniquité salariale;

2) Documenter les perceptions des travailleuses syndiquées qui occupent un emploi à prédominance féminine par rapport aux mouvements sociaux.

## CHAPITRE II

### LES DIMENSIONS THÉORIQUES DE L'ÉTUDE

Ce chapitre nous permettra d'approfondir les concepts les plus pertinents pour notre recherche et de présenter le cadre d'analyse théorique. En premier lieu, nous expliquons le concept de l'équité salariale pour ensuite proposer une définition de l'iniquité salariale qui s'inspire d'une perspective féministe. Pour conclure le chapitre, nous présentons le cadre d'analyse théorique, soit la théorie de l'intersectionnalité.

#### 2.1 CADRE CONCEPTUEL

Dans le cadre de la présente étude, nous explorons les perceptions de l'iniquité salariale des travailleuses occupant un emploi syndiqué à prédominance féminine dans une université. La littérature francophone a effleuré ce sujet et les définitions du problème. Les acteurs impliqués dans le dossier n'expliquent pas la notion d'iniquité salariale. En effet, ils proposent des stratégies pour atteindre l'équité salariale, soit des lois sur l'équité salariale ou l'ajout d'articles dans les législations qui portent sur «le salaire égal pour un travail équivalent» pour contrer les discriminations salariales basées sur le sexe. Comment les femmes peuvent-elles être interpellées par un problème qui les touche lorsque les acteurs et la littérature ne cernent pas avec précision les caractéristiques de ce problème ? De plus, comment les acteurs peuvent-ils comprendre comment les femmes vivent cette iniquité ?

C'est pourquoi nous définissons l'iniquité salariale à partir des définitions de l'équité salariale proposées par des auteures et des organismes féministes qui oeuvrent dans le domaine du maintien des femmes au travail et qui s'inspirent d'une perspective féministe, dont Chicha (2001, 2002), la CÉS, l'ANFD, Weiner (2002), Hart (2002) et Beeman (2010). Ainsi, aux fins de cette recherche, le concept de l'iniquité salariale sera abordé en développant les éléments de la pensée féministe: la division sexuelle du travail (Brossard, 2004; Delphy, 1998; Kergoat, 1998, 2004), la sous-évaluation et la sous-rémunération des emplois «féminins» (Armstrong, 1990, 2004; Chicha, 2002; Tremblay, 2004).

### 2.1.1 Équité salariale

Tel qu'il a été expliqué dans le chapitre précédent, le mouvement féministe s'implique dans le dossier de l'équité salariale depuis les années 1960. La plupart des auteures canadiennes féministes et des groupes de femmes qui revendiquent l'équité salariale s'entendent sur la définition de l'équité salariale. Sous sa forme simplifiée, ce concept signifie «un salaire égal pour un travail de valeur égale» (ANFD, 2010; CÉS, 2010; Chicha, 2001; Chicha, 2002). La CÉS ajoute dans sa définition qu'elle dépend de la comparaison d'emplois à prédominance féminine et masculine. L'ANFD énumère certains critères qui sont utilisés dans cette comparaison de poste: «Toute femme a droit au même salaire qu'un homme qui accomplit un travail comportant des compétences, un effort et des responsabilités similaires dans des conditions de travail semblables». (ANFD, 2010) Hart (2002) fait mention que la comparaison de postes est nécessaire pour que les salaires soient redressés. Certaines auteures s'inspirent de la perspective féministe en soulevant le concept de patriarcat dans leurs explications de l'équité salariale. Selon Beeman (2010, p. 126), l'équité salariale

[...] remet directement en cause le pouvoir patriarcal du fait qu'elle conteste le compromis historique que les capitalistes et les travailleurs masculins ont conclu dans le but d'exclure les femmes de la population active et, une fois leur intégration amorcée, les maintenir à des salaires inférieurs.

D'autres auteures féministes identifient certains éléments de l'iniquité salariale dans leur définition de l'équité salariale. Selon Weiner (2002, p. S102), «Pay equity is a means to redress a particular kind of gender-based wage discrimination. Such discrimination results from a combination of gender-based occupational segregation and the underpayment of women's work.» Hart (2002) précise que cette sous-évaluation des emplois typiquement féminins est historique.

Nous voyons que certaines auteures féministes identifient des éléments de la définition de l'iniquité salariale sans toutefois lui donner une explication complète.

## 2.1.2 Iniquité salariale

Dans le cadre de cette recherche, nous proposons une définition de l'iniquité salariale en nous inspirant des éléments de la perspective féministe: la division sexuelle du travail, la sous-évaluation et la sous-rémunération des emplois à prédominance féminine.

### 2.1.2.1 La division sexuelle du travail

Plusieurs auteures féministes se servent du concept de la division sexuelle du travail pour expliquer les inégalités salariales entre les sexes. La chercheuse Kergoat (2004, p. 36) définit ce concept comme suit:

[...] la forme de division du travail social découlant des rapports sociaux de sexe; cette forme est modulée historiquement et socialement. Elle a pour caractéristiques l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.).

Selon Kergoat (1998, 2004), il existe deux principes organisateurs au sein de la division sexuelle du travail: le principe de «séparation», soutenant qu'il existe des travaux d'hommes et des travaux de femmes, et le principe «hiérarchique», pour lequel la valeur des travaux d'hommes est plus importante que celles des travaux de femmes. Les féministes de la deuxième vague féministe soulignaient cette hiérarchie entre les activités des sphères privée et publique, cette dernière étant davantage valorisée (Bowden et Mummery, 2009). En effet, Kergoat (1998) constate que le travail salarié est basé sur les normes masculines. Selon Tremblay (2004), en raison de la division sexuelle du travail, le marché du travail canadien répartit les emplois en deux groupes, féminins et masculins, et attribue une valeur monétaire plus importante aux tâches masculines qu'aux tâches féminines.

Depuis la participation active des femmes en emploi, d'autres enjeux sont analysés. Les femmes assument des responsabilités à la fois dans la sphère publique et privée, occupant notamment un emploi rémunéré à temps plein, les obligations familiales et les tâches domestiques non-rémunérées. Les auteures parlent ici de la double identité de mère et de travailleuse (Corbeil et Descarries, 1997; Descarries et Corbeil, 1996), de l'articulation travail-famille (Descarries, 2002; Tremblay, 2004) et de la double journée de travail (Méda, 2001).

### 2.1.2.2 La sous-évaluation des emplois à prédominance féminine

En plus des principes de séparation et de hiérarchisation, la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine est un autre enjeu dénoncé par les féministes. Selon certaines auteures, cette sous-évaluation découle du rôle traditionnel des femmes à la maison, c'est-à-dire à élever des enfants et s'occuper du travail domestique gratuitement (Delphy, 1998; Toupin, 1996). Delphy (1998, p. 7) précise qu'il n'est pas naturel pour les femmes d'occuper ces tâches, contrairement à ce que les mouvements conservateurs et religieux émettent comme idéologie: «[...] que les femmes fassent le travail domestique et qu'elles le fassent gratuitement ne doit rien à une nature quelconque, et tout à une organisation sociale qui leur dicte de le faire». Effectivement, les femmes font partie d'un groupe opprimé et dominé dans notre société et se sont vu attribuer, par les groupes dominants, des fonctions et des rôles qui ne sont guère valorisés (Mullaly, 2002).

La sous-évaluation est aussi expliquée par les préjugés et les stéréotypes envers les travailleuses, à l'effet qu'elles soient par exemple nées avec certaines habiletés (la relation d'aide, la patience, la dextérité, les soins) qui se situent «dans le prolongement du rôle de maternage assigné aux femmes dans le cadre du travail domestique» (Brossard, 2004, p. 3) et qui caractérisent le travail qu'elles occupent (Armstrong, 2004; Chicha, 2002). Selon Kergoat (1998) et Mullaly (2002), la valeur du travail masculin est toujours supérieure: «[...] la *hiérarchie* entre la valeur du travail masculin et la valeur du travail féminin ne se modifie jamais. Toutes les sociétés reconnaissent au travail des hommes, aussi semblable soit-il à celui des femmes ou de certaines femmes, une valeur supérieure» (Kergoat, 1998, p. 324).

Certains organismes impliqués dans ce dossier affirment qu'à l'intérieur de plusieurs lieux de travail, l'effort mental qu'utilise une secrétaire-réceptionniste peut être sous-évalué et jugé moins exigeant que l'effort physique déployé par un machiniste dans une usine de matériaux de construction (Commission de l'équité salariale du Québec [CÉSQ], 2011). Par contre, dans certaines situations, c'est l'effort physique qui est sous-évalué. Néanmoins, les secrétaires exécutent des mouvements répétitifs avec leurs bras, leurs poignets et leur dos, qui sont susceptibles de se transformer en problèmes de tendinite ou en syndrome du tunnel carpien (Young, 1991, cité dans Mullaly, 2002). Young (1991, cité dans Mullaly, 2002) qualifie la dévalorisation des emplois féminins d'exploitation des femmes. Guillaumin

(1978, p. 8) avance aussi que les femmes en emploi sont exploitées puisqu'elles sont «vendues sur le marché du travail» et sous-rémunérées par comparaison aux hommes.

### 2.1.2.3 La sous-rémunération des emplois à prédominance féminine

La majorité de la littérature féministe que nous avons consultée affirme que les emplois typiquement féminins sont sous-rémunérés. Sur le marché du travail canadien, les statistiques démontrent le salaire horaire moyen moins élevé des emplois typiquement féminins par comparaison aux emplois traditionnellement masculins (CCCFNB, 2010). Selon Brossard (2004), la sous-évaluation du travail domestique se répand sur le marché du travail étant donné que les emplois majoritairement féminins sont très peu payés, par exemple dans le secteur des services. La sociologue Toupin (1996, p. 71) partage le même point de vue: «[...] Si le travail des femmes [...] sur le marché du travail est si mal payé, c'est qu'elles effectuent souvent le même à la maison, mais gratuitement». La sphère publique accorde une valeur sociale et monétaire plus importante aux tâches «masculines» qu'aux tâches «féminines» (Tremblay, 2004). Larose (2001, p. 204) présente cette sous-rémunération en utilisant différents termes: «[...] les qualités exigées pour les emplois occupés en majorité par les femmes ne sont pas reconnues ou sont ignorées dans le calcul de la rémunération accordée aux emplois à prédominance féminine». Par ailleurs, selon Tremblay (2004, p. 359), «[...] ce sont les visions et les valeurs sociales traditionnelles des tâches masculines et des tâches féminines qui définissent encore largement la place des femmes dans le travail, même lorsqu'il s'agit d'emplois rémunérés sur le marché du travail». En raison de la sous-évaluation des emplois majoritairement féminins, le marché de l'emploi ne leur accorde pas une rémunération juste.

Pour conclure notre cadre conceptuel, nous avons soulevé trois éléments qui nous semblaient pertinents à l'explication de l'iniquité salariale à partir des définitions s'inspirant de la perspective féministe de l'équité salariale: la division sexuelle du travail, la sous-évaluation et la sous-rémunération du travail typiquement féminin. Dans la prochaine section, nous décrivons la théorie de l'intersectionnalité, dans laquelle nous mettons l'accent sur deux des axes de subordination, soit le genre et la classe sociale.



## 2.2 CADRE D'ANALYSE THÉORIQUE

Dans la section précédente, nous nous sommes inspirée de la pensée féministe dans les définitions de l'équité et de l'iniquité salariales. D'après les études que nous avons consultées, le cadre théorique de l'intersectionnalité est peu utilisé dans la recherche faite dans le domaine du travail des femmes et du travail social. La plupart des études se concentrent uniquement sur des cadres qui s'inspirent de la pensée féministe, marxiste et socialiste pour expliquer les oppressions sur le marché du travail. Certaines de ces théories ne sont plus adaptées et manquent de conceptualisation par rapport aux enjeux du marché du travail d'aujourd'hui. Nous désirons expérimenter avec une théorie en émergence, la théorie de l'intersectionnalité, qui se retrouve dans plusieurs domaines de recherche, entre autres en violence conjugale, en santé, en sciences juridiques et en éducation. Nous expliquons ce cadre qui met l'accent sur l'interaction des axes de subordination chez des travailleuses syndiquées universitaires, notamment le genre et la classe sociale. Il aurait été intéressant dans le contexte francophone du Nouveau-Brunswick d'analyser la ruralité et la minorité linguistique mais dans le contexte de cette recherche, cela n'a été possible. Nous reviendrons sur ce point dans les limites de la recherche.

### 2.2.1 La théorie de l'intersectionnalité

Pendant les années 1980, certaines auteures ont réfuté l'analyse féministe qui dépeignaient les oppressions des femmes selon le vécu des femmes blanches, occidentales, hétérosexuelles, éduquées et mieux nanties (Acker, 2006; Denis, 2008). Puisque l'analyse du genre se trouvait au centre des systèmes d'oppression (Hofman, 2010), elles cherchaient à y apporter une nouvelle analyse des oppressions des femmes et à mettre en oeuvre les effets combinés et simultanés de différents systèmes d'oppression, soit le racisme, le colonialisme, le patriarcat, la classe et l'homophobie (Corbeil et Marchand, 2006).

Crenshaw demeure l'une des pionnières de la notion d'«intersectionnalité». Elle la définit comme suit:

«[...] a conceptualization [...] that attempts to capture both the structural and dynamic consequences of the interaction between two or more axis of subordination. It specifically addresses the manner in which racism, patriarchy, class oppression and other discriminatory systems create background inequalities that structure the relative positions of women, ethnicities, classes and the like. Moreover, it addresses the way that specific acts and policies create burdens that flow along these axes constituting the dynamic or active aspects of disempowerment.» (Crenshaw, 2000, cité dans Harper, 2011, p. 6)

Selon Barrett *et al.* (2005, cité dans Corbeil et Marchand, 2006, p. 45), «[C]ontestant l'idée que les femmes forment un groupe homogène, unifié et solidaire [...], chercheuses et écrivaines féministes aspirent plutôt à prendre en compte la variabilité des expériences d'oppression vécue par les femmes selon leur classe sociale, leur origine ethnique, [...] etc.» En outre, la théorie de l'intersectionnalité «interroge les manières dont les systèmes de pouvoir sont impliqués dans la production, l'organisation et le maintien des inégalités» (Henderson et Tickamyer, 2009; Weber, 2001, cité dans Bilge, 2009, p. 73).

Les débats autour des affinités souhaitées et possibles entre le féminisme et les autres mouvements ont joué un rôle significatif dans l'émergence de l'intersectionnalité. Les questions sur les intersections entre le genre et la classe remontent à la fin du XIX<sup>e</sup> et au début du XX<sup>e</sup> siècle, principalement en Europe (Lykke, 2010). Selon cette auteure, au début du XX<sup>e</sup> siècle, les femmes du mouvement socialiste

«negotiated this intersectionality critically challenging both the mainstream of the worker's movement, dominated by men and ideologies of proletarian masculinity, and the bourgeois feminist movement that did not take class differences and power differentials between themselves and working-class women into account» (Lykke, 2010, p. 76).

L'auteure Kollontai réfléchit sur les caractéristiques de la «nouvelle femme» dans la société capitaliste: des femmes de différentes classes (bourgeoises et ouvrières) qui occupent la position «moderne» de travailleuses salariées au sein de cette société. Kollontai argumente que, malgré les différences fondamentales des classes sociales qui les séparent, ces dernières partagent une rébellion féministe à l'égard de la subordination et de la dépendance patriarcale auxquelles étaient assujetties les femmes dans le passé et luttent à l'intérieur de leur classe respective pour leurs droits (Kollontai, 1971, cité dans Lykke, 2010). Les femmes présentement en emploi occupent des postes sous-rémunérés à cause d'une interaction complexe entre le genre et la classe (Warskett, 1990). Plusieurs études confirment cet entrecroisement dans les institutions (Acker, 1990). Selon Acker (1990, p. 145),

«[t]he structure of the labor market, relations in the workplace, the control of the work process, and the underlying wage relation are always affected by symbols of gender, processes of gender identity, and material inequalities between women and men. These processes are complexly related to and powerfully support the reproduction of the class structure».

Par ailleurs, les travailleuses syndiquées dans le milieu universitaire, la population à l'étude dans la présente recherche, vivent des rapports entre les oppressions qui s'entrecroisent et qui créent des axes de subordination. Deux axes de subordination émergent dans cette étude exploratoire, soit le genre et la classe sociale.

### 2.2.2 Le genre

Selon des auteures féministes, le genre est une construction sociale qui maintient la hiérarchisation créant une différenciation sociale entre les hommes et les femmes qui dépasse leurs caractéristiques biologiques et sexuelles. Le genre est continuellement reproduit dans les rapports sociaux (Browne et Misra, 2003).

Ainsi, le système patriarcal peut être défini dans la théorie de l'intersectionnalité comme un système d'oppression parce qu'il s'agit d'une structure sociale et d'une idéologie qui appuient l'exploitation et l'oppression du groupe de femmes par le groupe d'hommes (Lundy, 2004). La masculinité et ce que représente un homme dans notre société sont liés à un pouvoir social, économique et structurel. En tant que groupe social, l'homme bénéficie des privilèges d'un groupe dominant et de l'exploitation des femmes (*ibid.*). Selon Browne et Misra (2003), les groupes dominants contrôlent les institutions et légitiment les idéologies qui font paraître naturelles les inégalités sociales. Warskett (1990, p. 70) explique: «The hierarchy itself is not questioned despite the fact that large numbers of women, Native people, people of colour and new Canadians are found at its lower end.» Sur le marché du travail, les groupes dominants dévalorisent le travail «féminin», ses tâches et ses habiletés. La société maintient une vision patriarcale de la rémunération sur le marché du travail, faisant en sorte que les emplois «féminins» soient moins rémunérés que les emplois masculins, et que «les hommes [gagnent] un salaire suffisant pour toute une famille, un salaire familial» (Tremblay, 2004, p. 360).

Selon Mullaly (2002), les femmes vivent différentes expériences du patriarcat selon la classe, la race, le genre, l'âge, etc. En ce sens, toutes les femmes vivent une oppression en raison de leur position inférieure dans la société: «all women are intersectional subjects, precisely because of the possibility that their womanhood (already a socially disadvantaged position) will intersect with other social positions to multiply disadvantage them» (Zach,

2005, cité dans Nash, 2008, p. 10). Dans la présente étude, les travailleuses syndiquées d'un milieu universitaire se retrouvent dans cette position inférieure dans laquelle plusieurs systèmes sociaux s'entrecroisent et créent simultanément deux oppressions. Le deuxième axe de subordination, la classe sociale fera l'objet de la prochaine section.

### 2.2.3 La classe sociale

Selon Mullaly (2002), la division sociale des classes et la hiérarchisation des groupes figurent au sein des sociétés capitalistes avancées. La majorité des travailleurs et des travailleuses font partie du groupe de la classe ouvrière (*working class*), dont les femmes qui occupent un emploi typiquement féminin, par exemple, un emploi de bureau ou dans le secteur des services. Ce groupe est caractérisé par des salaires moins élevés, des niveaux d'éducation plus bas, des statuts et des pouvoirs politiques inférieurs. D'autre part, les individus de cette classe sociale vivent une oppression de la part des groupes occupant une position supérieure dans la division des classes (*ibid.*). Warskett (1990) présente des observations similaires. Les femmes occupent des emplois subalternes en raison de leur position hiérarchique dans le milieu de travail, ce qui explique leur sous-rémunération, sans égard à leurs compétences. L'auteure précise, «[I]t is in this way that the equating of skill with control over others takes on meaning and forms a hierarchy of control established by management within the work place» (Warskett, 1990, p. 63). Les femmes coordonnent, les hommes dirigent; les femmes portent appui tandis que les hommes accomplissent. Dans ce contexte, les compétences des hommes peuvent ou non être supérieures aux femmes; la différence dans l'évaluation et la classification des emplois par les employeurs réside dans le contrôle des autres et le pouvoir sur ceux-ci et dans les responsabilités de supervision (Warskett, 1990).

Il existe des rapports hiérarchiques non seulement entre les classes sociales mais également au sein de celles-ci. Dans une étude de cas sur les négociations collectives pour l'équité salariale au sein du secteur de la santé à Terre-Neuve, Hart (2002, p. 363) explique les différents axes de subordination qui existaient lors des évaluations de postes: «conflicts occurring at the job evaluation stage are complicated, not just because they are inter-union

(within class) as well as union-management (between class), but because they are based upon gender as well, not just between men and women, but also between women.»

Les participantes de notre recherche, des travailleuses syndiquées du milieu universitaire, subissent ces hiérarchies en raison de leur emploi typiquement féminin et de la position inférieure de leur groupe au sein de leur association syndicale et à l'université. Cette institution se dit un endroit inclusif qui adhère aux principes d'équité et d'égalité entre les sexes (Poulin, 1998). Cependant, nous entendons peu parler des hiérarchies au sein de l'université et des syndicats. Historiquement masculine (Acker, 1992, cité dans Wharton, 2000; Acker, 2006; Lapointe, 1998), l'université n'a pas toujours appuyé le rôle des femmes dans la sphère publique et encore moins l'accessibilité de ces dernières à l'institution universitaire. Selon une étude réalisée auprès de professeures universitaires, certaines universités tiennent encore un discours paternaliste et entretiennent les stéréotypes sexuels envers les femmes et le discours paternaliste (Lapointe, 1998). Par ailleurs, peu de femmes occupent des postes de cadres: elles sont généralement cantonnées aux postes de secrétariat ou de bureau.

Selon Beeman (2010, p. 130), l'intersectionnalité «exige donc que nous ne limitions pas notre compréhension de la division sexuelle du travail à une division binaire entre hommes et femmes, et que nous considérions également son imbrication avec les autres rapports sociaux de division et de hiérarchie.» Enfin, cette théorie permet un aperçu du marché du travail et des formes d'identité, de la complexité des solidarités [par rapport au mouvement syndical] et des tensions, qui se croisent avec la classe sociale (Kirk, 2009).

Pour conclure le deuxième chapitre, nous avons défini les concepts de l'équité et de l'iniquité salariales selon des éléments de la perspective féministe. Le cadre théorique de la présente recherche, la théorie de l'intersectionnalité, révèle les différents systèmes d'oppression (le sexisme, le classisme, etc.) qui s'entrecroisent et influent sur les femmes et selon leur position sociale. Dans cette étude exploratoire, nous portons une attention particulière aux oppressions que vivent les travailleuses qui occupent des emplois typiquement féminins syndiqués dans le milieu universitaire. Par ailleurs, deux des axes de subordination nous intéressent pour analyser ces oppressions, soit le genre et la classe sociale.

## CHAPITRE III

### LES DIMENSIONS MÉTHODOLOGIQUES

L'objet de la présente recherche est d'explorer et d'approfondir les connaissances des travailleuses qui occupent un emploi syndiqué à prédominance féminine dans une université francophone au Nouveau-Brunswick et leurs perceptions de l'iniquité salariale. Dans ce chapitre, les différentes dimensions méthodologiques seront présentées, soit la stratégie générale de recherche, la population à l'étude et les critères de sélection des sujets. La méthode de collecte de données, l'analyse de ces données, les considérations éthiques ainsi que les limites de l'étude seront également exposées.

#### 3.1 STRATÉGIE GÉNÉRALE DE RECHERCHE

Cette recherche vise à approfondir la connaissance des perceptions des travailleuses syndiquées qui occupent un emploi majoritairement féminin dans une université quant au dossier de l'iniquité salariale. La recherche qualitative était le meilleur moyen d'atteindre les objectifs de cette étude, car elle permet l'émergence du point de vue des personnes qui vivent des oppressions.

La recherche qualitative décrit un groupe et une situation sociale (Turcotte, 2000, cité dans Mayer *et al.*, 2000), et permet une compréhension extensive de certains phénomènes et problématiques. Elle ouvre la porte aux significations que peuvent revêtir ces problématiques pour certaines personnes (Paillé et Mucchielli, 2003). Ce type de recherche met de l'importance «sur les perceptions et les expériences des personnes [...] et leurs explications

des évènements sont considérées comme autant de réalités significatives» (Turcotte, 2000, cité dans Mayer *et al.*, 2000, p. 57). Ces éléments sont essentiels pour cette étude puisque celle-ci veut faire ressortir les perceptions des travailleuses syndiquées de l'iniquité salariale. De plus, à travers les entrevues individuelles, nous voulons faire connaître les perceptions des femmes face à cet enjeu revendiqué par les mouvements féministe et syndical depuis des décennies et ainsi «avoir une meilleure connaissance de leur réalité sociale» (Beattie, 1987, cité dans Mayer *et al.*, 2000, p. 309). Enfin, la présente étude permettra la dénonciation des systèmes et des rapports d'oppression que vivent les travailleuses syndiquées à l'université (Bouchard, 1986, cité dans Mayer *et al.*, 2000).

### 3.2 MÉTHODES DE COLLECTE DE DONNÉES

Dans la présente recherche qualitative, nous avons utilisé deux méthodes de collecte de données, soit les entrevues semi-dirigées et le questionnaire sociodémographique. Nous expliquons également le déroulement des entretiens et énumérons les habiletés requises pour les mener à bien.

#### 3.2.1 Entrevues semi-dirigées

Lors de la collecte de données, les entrevues semi-dirigées étaient privilégiées afin «d'encadrer le contenu de l'entrevue, ce qui influe nécessairement sur le niveau de profondeur qui pourra être atteint par le répondant» (Mayer et Saint-Jacques, cité dans Mayer *et al.*, 2000, p. 119). Pendant les entretiens, nous avons adopté une position «semi-directive» pour ne pas laisser de côté les thèmes du guide d'entrevue (*ibid.*) et recueillir les informations complètes des répondantes à l'égard de leurs perceptions de l'iniquité salariale.

Nous avons préparé une grille d'entrevue qui permettait de répondre aux questions de recherche et d'atteindre les objectifs de recherche identifiés dans l'introduction de ce chapitre. Les questions ouvertes laissaient la place au point de vue des femmes. D'ailleurs, l'expression du point de vue personnel était recherchée et favorisée (Mayer et Saint-Jacques, cité dans Mayer *et al.*, 2000). La grille comportait des questions que nous classifions en quatre thèmes principaux: la nature de l'emploi, les perceptions par rapport à l'iniquité salariale en général, les stratégies et les actions posées au sein de l'université par l'ensemble

des acteurs et, pour terminer, les perspectives d'avenir de l'iniquité salariale. La durée prévue des entrevues était de 40 à 60 minutes.

### 3.2.2 Questionnaire sociodémographique

Nous avons aussi construit un questionnaire sociodémographique qui contenait des informations à propos du poste occupé au moment de l'entretien. Ce questionnaire d'une vingtaine de questions a été complété par les participantes à la fin des entrevues.

### 3.2.3 Déroulement des entrevues

Pour favoriser le bon déroulement des entrevues, il était important d'utiliser certaines habiletés et compétences. Puisque la plupart des femmes et nous-même sommes d'origine acadienne, nous avons utilisé la langue propre à la région afin de rendre les participantes à l'aise et de créer un climat de confiance pendant les entrevues. Un accueil chaleureux diminuait aussi l'anxiété avant les entretiens. Certaines compétences étaient nécessaires pour réussir les entrevues, dont l'écoute active, la patience, l'empathie et le respect de l'autre. Nous avons également reformulé certaines questions lorsqu'elles n'étaient pas claires tout en laissant la parole aux femmes et en respectant la structure de notre grille d'entrevue (Savoie Zajc, 2003, cité dans Gauthier, 2003).

## 3.3 DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON<sup>5</sup>

La population à l'étude est l'ensemble des travailleuses de soutien syndiquées d'une université francophone au Nouveau-Brunswick. Cette institution se situe dans un contexte de minorité linguistique dans une province qui se prononce officiellement bilingue.

### 3.3.1 Critères de sélection

Ce mémoire veut approfondir les connaissances et recueillir des informations sur les perceptions de l'iniquité salariale des travailleuses syndiquées occupant un emploi à prédominance féminine dans une université francophone au Nouveau-Brunswick. Nous

---

<sup>5</sup> Nous omettons certaines données afin de respecter l'anonymat des participantes à l'étude.



avons choisi certains critères de sélection pour la participation aux entrevues. Les participantes devaient occuper un emploi à prédominance féminine depuis au moins trois ans, c'est-à-dire au moins depuis les audiences publiques provinciales sur le Projet de loi sur l'équité salariale. Elles devaient démontrer un intérêt à participer à l'étude et vouloir partager leurs expériences vécues au travail ainsi qu'être à l'aise avec des entrevues enregistrées. Les personnes qui occupaient un emploi à prédominance masculine et les personnes membres du comité qui s'occupent du dossier des conditions de travail au sein de l'université ont été exclues de cette recherche. Nous recherchions les perceptions sur l'iniquité salariale de travailleuses d'emplois «féminins» et de femmes non impliquées dans le comité.

### 3.3.2 Démarche de recrutement

En 2007, une rencontre a été organisée avec des membres d'un comité qui travaille sur les dossiers de conditions de travail à l'université. L'objectif de cette rencontre était de nous permettre d'avoir accès aux participantes, de recueillir des informations et des données pour cette recherche et de partager les informations sur notre projet. En mai 2008, une lettre de présentation a été envoyée à l'ensemble des travailleuses de soutien de l'université par une membre du comité sur la condition féminine. Cette lettre nous présentait et expliquait brièvement, mais précisément, la recherche et le déroulement des entrevues, en mettant l'accent sur les mesures prises pour assurer la confidentialité et l'anonymat des femmes. À la suite du premier courriel, quatre femmes ont pris contact avec nous par voie électronique; à la mi-juin, en raison du nombre insuffisant de participantes, un rappel a été envoyé par courriel. En somme, huit femmes ont manifesté un intérêt à participer à l'étude.

Lors du contact par téléphone avec les participantes intéressées, nous avons expliqué la question et les objectifs de recherche, le rôle qu'elles allaient jouer dans le projet, le formulaire de consentement, la durée de l'entrevue et la confidentialité des données, et nous leur avons assuré l'anonymat tout au long du processus. Une rencontre était fixée à une heure, un endroit et une journée de leur choix. Les entrevues ont eu lieu dans des salles sur le campus et un numéro de téléphone local était aussi disponible au cas où elles voulaient nous rejoindre. Les entrevues ont eu lieu en juillet 2008. Deux des huit participantes ne se sont pas présentées aux entrevues.

La première participante qui nous a contactée était choisie pour réaliser l'entrevue prétest. En effet, la grille d'entrevue et le questionnaire sociodémographique ont été modifiés pour bien recueillir les perceptions des travailleuses à l'égard de l'iniquité salariale. Une de nos principales préoccupations était l'identification des participantes: l'anonymat de chaque femme rencontrée était respecté tout au long de la présente étude.

### 3.3.3 Présentation de l'échantillon

L'échantillon utilisé pour cette étude était constitué de six employées syndiquées travaillant dans un milieu universitaire et occupant un emploi à prédominance féminine: secrétaire, commis-comptable et autres<sup>6</sup>. Le type d'échantillon, non -probabiliste, a été construit en choisissant le lieu et la population à l'étude (Mayer *et al.*, 2000). Cette étude exploratoire ne permettra pas de généraliser les résultats, mais les témoignages des travailleuses syndiquées serviront à mieux connaître les expériences de travail des femmes qui occupent un emploi majoritairement féminin et ils donneront une piste de réflexion pour les futures recherches portant sur leurs perceptions de l'iniquité salariale.

Les participantes, âgées de 40 à 55 ans, ont identifié le français comme langue maternelle; cinq sont nées dans différentes communautés acadiennes au Nouveau-Brunswick et une provenait de l'extérieur de la province. Elles se trouvaient toutes dans une relation de couple et avaient entre un et trois enfants à charge.

Elles occupaient des postes de secrétaires, de commis-comptables et autres et gagnaient un salaire annuel moyen se situant entre 25 000 \$ et 32 000 \$. Certaines travailleuses occupaient leur poste depuis cinq ans, alors que d'autres y travaillent depuis plus de 15 ans. La moitié des femmes se situaient dans la tranche salariale familiale de 50 001 \$ à 70 000 \$ et gagnaient un salaire similaire à celui de leur conjoint, tandis que les autres femmes gagnaient jusqu'à quatre fois moins que leur conjoint. Les six participantes détenaient au moins un diplôme d'études collégiales, et une des interviewées avait un diplôme universitaire.

---

<sup>6</sup> Afin de respecter l'anonymat des participantes, nous ne nommerons pas les autres postes.

### 3.4 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Nous avons donc respecté certaines démarches afin de nous assurer que la confidentialité et l'anonymat des participantes étaient respectées, puisque ce sont des mesures très importantes pour une étude impliquant des êtres humains. Lorsque nous avons envoyé notre lettre de présentation aux participantes, nous nous sommes assurée qu'elle contenait entre autres les mesures prises pour assurer la confidentialité des participantes, leur anonymat et la protection de leurs renseignements personnels. Nous avons précisé ces informations lors du contact initial au téléphone. Par la suite, au début de chaque entretien, les objectifs de la recherche étaient expliqués et le formulaire de consentement était présenté aux participantes, lu et signé par elles (elles écrivaient soit leur nom ou un X). Dans le but de préserver l'anonymat des participantes, les enregistrements audio, retranscriptions d'entrevue sur ordinateur, questionnaires et citations exposés tout au long de l'étude sont identifiés par un code composé de lettres.

Certaines données ont été omises afin d'empêcher l'identification des répondantes, notamment le lieu de résidence, le nom du campus de l'université et le comité qui se penche sur les conditions de travail au sein de l'établissement universitaire. Par ailleurs, nous avons modifié certains éléments qui auraient pu permettre de reconnaître les travailleuses et l'emploi qu'elles occupent. À titre d'exemple, nous avons accordé un soin particulier à l'exposition de certaines expériences de travail qu'elles ont vécues à l'université. De plus, nous avons dû être minutieuse en ce qui concerne la confidentialité des données puisque les femmes vivent dans de petites communautés acadiennes et travaillent dans une université de moins de 10 000 étudiants et étudiantes.

### 3.5 MÉTHODE D'ANALYSE DES DONNÉES

Dans le cadre de cette étude, nous avons choisi l'analyse de contenu comme méthode d'analyse de données. Au sens large, l'analyse de contenu consiste en «une méthode qui vise à découvrir la signification d'un message, que celui-ci soit un discours, [...] afin de mieux en faire apparaître le sens» (Nadeau, 1987, cité dans Mayer *et al.*, 2000, p. 161). L'Écuyer (1990, cité dans Mayer *et al.*, 2000, p. 161) précise la définition:

[...] elle est basée sur l'application d'un système de codification conduisant à la mise au point d'un ensemble de catégories [...] dans lesquelles les divers éléments du matériel analysé sont systématiquement classifiés dans le but de faire ressortir les caractéristiques spécifiques de ce matériel [...], mène à la compréhension de la signification exacte du point de vue de l'auteur à l'origine du matériel analysé [...].

Les chercheurs soulignent plusieurs avantages de l'analyse de contenu, dont la «richesse de l'interprétation, [...] les mots, les expressions, les styles artistiques, etc. symboli[sant] des façons de faire ou de penser des gens d'un lieu, d'une époque et d'une culture donnés.» (Angers, 1992, cité dans Mayer et Deslauriers, 2000, p. 169) Angers précise que cette méthode d'analyse des données est «un outil d'approfondissement de diverses formes de productions qui sont autant de traces d'un vécu individuel et collectif» (*ibid.*, p. 169). En d'autres mots, elle laisse la place à connaître et à saisir les réalités vécues par les sujets et permet d'évaluer leur discours (Mayer et Deslauriers, 2000, p. 169), ce que nous tentons d'effectuer avec cette étude.

Pour y arriver, il faut suivre une démarche particulière. Premièrement, nous avons retranscrit les entrevues le plus précisément possible sur ordinateur à la suite des entrevues, sans corriger les structures de phrases, afin de «donner un outil d'analyse clair, complet et le plus significatif possible» (Mayer et Deslauriers, 2000, cité dans Mayer *et al.*, 2000, p. 161) et de garder le sens du discours des participantes. Deuxièmement, nous nous sommes familiarisées avec le matériel recueilli. Cette lecture flottante (*ibid.*) nous a permis de découvrir le sens général du discours, de récupérer les idées principales afin d'orienter notre travail d'analyse (Nadeau, 1987, cité dans Mayer *et al.*, 2000). Troisièmement, nous avons codifié les entrevues. Chaque entretien était divisé en trois colonnes distinctes: les mots-clés de l'entrevue, la retranscription de cette dernière et les concepts. Selon nous, cette façon de faire rendait possible la représentation du contenu et les caractéristiques des verbatims (Bardin, 1986, cité dans Mayer *et al.*, 2000). Enfin, pour l'interprétation du matériel, nous avons organisé la présentation des résultats de recherche en reprenant les thèmes de notre grille d'entrevue: la nature de l'emploi, les perceptions par rapport à l'iniquité salariale en général, les stratégies et les actions posées au sein de l'université par l'ensemble des acteurs et les perspectives d'avenir du dossier. Nous avons aussi regroupé ce qui se rassemblait en sous-thèmes selon les questions de la grille d'entrevue, en plus de faire émerger de nouveaux sous-thèmes.

### 3.6 LIMITES ET ORIGINALITÉ DE LA RECHERCHE

#### 3.6.1 Limites de la recherche

Ce projet de recherche comporte quelques limites: entre autres, les résultats de cette étude ne peuvent être généralisés en raison de sa nature exploratoire et du nombre limité de participantes. Cependant, cette étude permet d'ouvrir des pistes quant à la connaissance des perceptions des travailleuses syndiquées vis-à-vis l'iniquité salariale et de recueillir des informations sur leur définition de l'iniquité salariale, leurs conditions de travail, la nature et les caractéristiques de leur emploi ainsi que les solutions proposées par les acteurs à ce sujet. Elle expose également certaines réalités des travailleuses acadiennes au Nouveau-Brunswick. D'ailleurs, le point de vue et les expériences des participantes seront reproduits le plus fidèlement possible dans ce projet. Cette recherche pourra servir à alimenter les futures recherches sociales liées à ce sujet, en études féministes ou en travail social.

Lorsque nous avons rencontré les membres du comité qui travaille sur le dossier des conditions de travail à l'université pour discuter de ce projet, elles nous ont prévenue que le recrutement des participantes à notre projet de recherche serait peut-être difficile parce que les femmes ont peur de parler de l'iniquité salariale et d'être dénoncées. En effet, le premier envoi de la lettre de présentation par courriel, le moyen le plus efficace pour les rejoindre, a suscité l'intérêt de deux personnes et un rappel a dû être envoyé. En fin de compte, huit personnes se sont montrées intéressées et deux répondantes se sont retirées.

Enfin, nous avons découvert la théorie de l'intersectionnalité après la fin des entrevues à la suite de lectures et de consultations des modèles théoriques féministes qui n'identifiaient pas les différentes oppressions qui s'entrecroisent en milieu de travail. Puisque la plupart des communautés acadiennes se situent en milieu rural et que la population vit dans un contexte linguistique minoritaire, la langue et la ruralité auraient pu être des axes davantage explorés dans la théorie choisie.

#### 3.6.2 Proximité du projet

Nous sentons une proximité par rapport à la présente recherche puisque nous sommes d'origine acadienne du Nouveau-Brunswick. Cet élément a facilité les échanges avec les

participantes. Nous nous sommes également identifiée au sujet de la recherche puisque l'un de nos stages de formation en travail social a eu lieu à la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick. Pendant certaines activités sociales organisées par cet organisme, nous avons rencontré des membres du comité qui travaille sur les conditions de travail dans une université afin de discuter de l'iniquité salariale.

### 3.6.3 Originalité de l'étude

Enfin, la présente étude tire son originalité de l'échantillon choisi. Ce dernier regroupe des femmes acadiennes et francophones, qui vivent en milieu minoritaire francophone et qui travaillent dans l'unique université francophone de la seule province officiellement bilingue du Canada. Les perceptions et les réalités des femmes acadiennes demeurent peu documentées dans la littérature et dans le mouvement féministe canadien. Cette étude exploratoire nous permettra de relater leurs expériences de travail et leurs perceptions de l'iniquité salariale.

Pour conclure, la littérature sur les travailleuses d'emplois majoritairement féminins et leurs perceptions de leurs conditions de travail et salariales demeure rare. De plus, les réalités des femmes acadiennes font l'objet de peu de recherches. Cette étude vise à explorer et approfondir les connaissances des travailleuses syndiquées occupant un emploi typiquement féminin dans une université à l'égard de l'iniquité salariale. Nous désirons aussi faire émerger les expériences et oppressions que ces femmes vivent au travail. Pour ce faire, nous avons utilisé la recherche qualitative afin de repérer leurs perceptions, la nature de leur travail, les stratégies proposées par les acteurs impliqués dans la lutte à l'iniquité salariale et les perspectives d'avenir du dossier. Six entrevues semi-dirigées ont été réalisées avec des femmes qui travaillent comme employée de bureau dans le milieu universitaire. À travers notre analyse de contenu, nous avons fait émerger le plus fidèlement possible leurs perceptions et leurs réalités sur le marché du travail en respectant la confidentialité et leur anonymat.

## CHAPITRE IV

### LES RÉSULTATS DE RECHERCHE

Nous avons exploré les perceptions de travailleuses syndiquées occupant un emploi typiquement féminin dans une université à l'égard de l'iniquité salariale. Quatre dimensions ont été explorées : la nature de leur emploi, les perceptions de l'iniquité salariale en général, les stratégies et les actions posées au sein de l'université par l'ensemble des acteurs et les perspectives d'avenir du dossier. Dans chacune de ces dimensions, des sous-thèmes ont émergé, dont les conséquences des tâches de travail, les conditions de travail et salariales et les problématiques au travail, notamment le harcèlement psychologique et les relations entre les collègues et les employeurs<sup>7</sup>.

#### 4.1 LA NATURE DE L'EMPLOI DES PARTICIPANTES

D'emblée, nous nous sommes familiarisée avec le travail des participantes. Elles ont parcouru certaines dimensions de leur emploi, entre autres les conditions de travail, les tâches, les efforts, les études et les formations qu'elles ont suivies dans le cadre de leur emploi. Les travailleuses ont également fait part des expériences vécues au travail.

Nous avons aussi fait place à leurs perceptions du rôle de leur poste dans le fonctionnement de l'université ainsi qu'à leurs attentes à l'égard des conditions salariales. Par ailleurs, les conséquences de la nature de leur travail et des conditions salariales étaient exprimées tout au long des entretiens.

---

<sup>7</sup> L'identification des participantes demeure une préoccupation : l'anonymat de chaque femme rencontrée sera respecté tout au long de la présentation des résultats de recherche.

#### 4.1.1 Que font-elles pendant une journée de travail?

Lorsque nous avons posé notre première question, «Que faites-vous pendant une journée de travail?», les femmes ont répondu de différentes façons. Certaines ont décrit leurs tâches de travail en général, d'autres ont décrit des tâches spécifiques exécutées pendant certaines journées ou périodes de l'année. D'autres encore nous ont parlé des conditions de travail, des efforts déployés et des heures supplémentaires nécessaires pour accomplir le travail demandé.

Pendant une journée de travail typique, les femmes effectuent différentes tâches sur ordinateur et interagissent avec la population étudiante, les membres du personnel ainsi que les gens de l'extérieur. Elles travaillent seules, pour la plupart, sauf une participante qui partage ses tâches avec ses collègues. Certaines des tâches sont exécutées à différents moments de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année. Lors des journées atypiques, qui varient selon la période de l'année, elles font des heures supplémentaires et accomplissent des tâches spécifiques qui suivent un échéancier serré et qui nécessitent de la concentration et une attention particulière aux détails. C'est à ce moment qu'elles mettent de côté plusieurs fonctions en raison de l'exigence des tâches demandées. Ces éléments de la nature de leur travail seront développés dans les prochaines sections.

#### 4.1.2 Conditions de travail

Selon les femmes interrogées, les conditions de travail sont associées au matériel de bureau et à l'équipement informatique, à la température, à l'espace de travail et au bruit, aux formations liées au travail et aux relations interpersonnelles. Quelques travailleuses apprécient leurs conditions de travail, tandis que la plupart en déplorent les conséquences.

##### 4.1.2.1 Le matériel et l'équipement de bureau

Le matériel et l'équipement de bureau sont des éléments essentiels pour certaines participantes dans le cadre de leur travail. Par exemple, elles mentionnent leur chaise, leur bureau de travail et quelques outils tels que le télécopieur et les logiciels.



Puisque les participantes occupent un travail de bureau et y travaillent pendant plusieurs heures consécutives, le niveau de confort est important. Elles apprécient entre autres pouvoir choisir leur chaise de travail. Par ailleurs, elles soulèvent que leur pupitre n'est parfois pas adapté à leurs besoins, surtout lorsqu'elles reçoivent des documents de taille importante et une grande quantité de lettres. L'accessibilité à l'équipement et au matériel informatique moderne, dont le télécopieur et les logiciels, est un élément rapporté par une femme pendant la discussion sur les conditions de travail. Malgré le manque d'équipement ou le matériel dépassé, les travailleuses poursuivent leurs tâches.

#### 4.1.2.2 La température

Les femmes font mention de la température dans la description de leurs conditions de travail. Certaines participantes sont très satisfaites de la température du bureau où elles travaillent : elles se trouvent «choyées» d'avoir l'air conditionné (TRAV1), car quelques collègues travaillent dans des chaleurs accablantes en été et dans le froid l'hiver. À titre d'exemple concret sur ses conditions de travail, une participante nous confie qu'elle a vécu un été avec des guêpes et des abeilles dans son bureau. Par ailleurs, les canicules ont des conséquences sur le travail des répondantes, comme le décrit cette travailleuse : «Aujourd'hui, il fait très chaud, c'est très humide. J'imprime les grilles pis c'est toute tordu. On ouvre les fenêtres, mais c'est juste de la chaleur, on n'a pas d'air.» (TRAV2) Un collègue lui a proposé un ventilateur, mais cette solution nuit à son travail et, de plus, elle n'a pas choisi l'appareil. Pendant l'hiver, les bureaux de certaines femmes sont froids et malpropres puisqu'ils se situent près des portes d'entrée du bâtiment où elles travaillent. L'âge de ces immeubles est un autre facteur influant sur les changements de température. Selon une participante, la température n'est pas ajustée aux différentes saisons: «on subit les changements de l'air climatisé, au chauffage, c'est chandail à manches courtes, chandail à tricot parce qu'une journée on gèle, une journée on a chaud» (TRAV4). De plus, son milieu de travail est très sec. En dépit de ces conditions de travail qui ne sont pas optimales, on s'attend à ce que ces femmes continuent leur travail en raison des échéanciers serrés et de leur «engagement» envers l'université et la clientèle (TRAV5).

#### 4.1.2.3 «C'est parfois très, très bruyant»

Toutes les travailleuses du milieu universitaire n'occupent pas le même espace de travail, et le niveau de bruit dépend de quelques éléments. Les bureaux de quelques-unes sont situés dans une salle commune fréquentée par plusieurs personnes à la suite de nombreux déménagements. Certaines travailleuses partagent leur espace avec des collègues, d'autres y sont seules. Elles nous ont décrit leurs différentes expériences de travail à partir de ces conditions de travail.

Lorsque les femmes travaillent avec des collègues dans un espace restreint, sans diviseurs, le bruit des autres a certaines conséquences sur leurs tâches. Par exemple, lorsqu'elle reçoit des appels d'outre-mer, une participante affirme qu'«il faut [qu'elle se] bouche l'oreille pour pouvoir entendre» (TRAV1). L'emplacement des bureaux est aussi problématique pour des travailleuses. D'anciens entrepôts de papiers sont convertis en bureaux et ils servent toujours de salle commune. Ainsi, les femmes sont dérangées dans leurs tâches: «tu avais un gros *fan* sur le fait [au-dessus] que tu entendais toujours le bruit. Les gens pouvaient entrer pis sortir du bureau comme qui [qu'ils] voulaient. On avait un petit *microwave*, pour dîner, tu avais le va-et-vient là. Quand les gens m'appelaient, mon téléphone était statique.» (TRAV6) Les autres femmes travaillent seules dans un endroit calme et bien aéré, qui, selon elles, offre des conditions de travail favorables.

#### 4.1.2.4 Les relations interpersonnelles

Le thème des relations interpersonnelles des travailleuses avec les patrons, patronnes et collègues de travail a émergé à travers les entrevues. Quelques travailleuses ont vécu des situations difficiles au travail tandis que d'autres ont témoigné d'expériences agréables.

Les travailleuses considèrent comme favorables les relations de travail avec les supérieurs lorsque ceux-ci se soucient des besoins des employées, notamment au plan de la température de la pièce, et lorsque les supérieurs sont ouverts aux nouvelles idées et opinions, peu importe le poste de l'employée: «C'est que tout le monde peut parler à tout le monde pis y'a pas de restrictions parce que t'es préposée, t'es commis, [...], directeur. [...] C'est peut-être une des raisons que je me sens à l'aise de toujours donner mes idées, mes opinions.» (TRAV4)

Les relations de travail avec les collègues sont favorables lorsqu'il y a de «l'entraide» et une «belle ambiance de travail». Lorsque les femmes sont plusieurs à travailler au même poste ou dans le même secteur, le travail d'équipe demeure essentiel pour accomplir les tâches. Une participante nous décrit le fonctionnement de son équipe: «une semaine, c'est moi qui fais les lettres, une autre qui les plie, l'autre semaine, je fais les mises à jour. Comme ça, on a, comme je sais pas, meilleur contrôle, on trouve que ça va mieux.» (TRAV1)

Ce ne sont pas toutes les travailleuses qui vivent des relations harmonieuses au travail. Certaines participantes ont soulevé des difficultés avec leurs collègues :

Des fois, faut que tu surveilles ce que tu dis, parce que des fois les départements sont divisés en deux cliques. Donc faut que tu fasses attention qu'est-ce que tu dis à une des personnes dans un tel groupe, pis qu'est-ce que tu dis à l'autre. [...] Ils vont quasiment se couper à la gorge un à l'autre. (TRAV2)

Par ailleurs, du harcèlement psychologique au travail ayant provoqué de nombreuses conséquences sur la santé mentale et physique et sur le travail de la participante<sup>8</sup> a été souligné dans une entrevue. La personne a éprouvé des moments très difficiles au travail pendant plusieurs années, où elle faisait face à une relation de pouvoir, à de l'isolement et à des conditions de travail menacées. Cette situation a poussé la travailleuse à prendre un congé de maladie de plusieurs mois.

#### 4.1.3 Tâches de travail

Les travailleuses ont fait état des diverses tâches associées à leur travail. Elles répondent au téléphone, aux nombreux courriels et aux télécopies qu'elles reçoivent. Certaines s'occupent de la réservation de locaux, de salles et, dans des situations spécifiques, des chambres d'hôtel pour les candidats retenus pour des entrevues. Leurs tâches incluent aussi le réaménagement des locaux pour faciliter l'accès à l'information aux étudiants et étudiantes, aux parents, aux professeurs et professeures. D'autres occupent une variété de tâches, comme le dit cette répondante: «j'faisais un p'tit peu de tout» (TRAV5).

---

<sup>8</sup> Afin de respecter l'anonymat de la participante, les propos spécifiques de la situation ne seront pas dévoilés.

#### 4.1.3.1 «Je travaille à l'intérieur d'un système»

Toutes les participantes utilisent des ordinateurs pour accomplir différentes tâches, notamment la vérification et l'envoi de courriels, la transcription de lettres et de plans de cours et la saisie et la mise à jour des données à l'aide de différents logiciels et programmes informatiques. À l'aide des ordinateurs, elles rédigent des documents pour le personnel, gèrent des dossiers d'étudiants et de l'administration (factures, dépôts, conciliation bancaire, transferts bancaires et prêts étudiants). Pour ce faire, elles doivent apprendre le fonctionnement des bases de données qu'utilise l'université et les différents programmes récents afin de «suivre le rythme de la technologie» (TRAV4). Pour sa part, une travailleuse prépare des grilles élaborées sur ordinateur pour aider les étudiants et étudiantes lors de leurs choix de cours au premier cycle, ce qu'apprécient les étudiants, selon elle.

D'autres femmes utilisent l'ordinateur pour le traitement de documents dans un système informatique et le transfert de ceux-ci à certains comités<sup>9</sup> administratifs. Par la suite, elles les enregistrent dans le système et les envoient au destinataire par la poste. Une participante est également responsable des paiements en argent comptant, par cartes de crédit et par chèques, qu'elle saisit sur ordinateur. Selon elle, ces tâches nécessitent une connaissance des ordinateurs et des systèmes informatiques pour la saisie des données et, de plus, une connaissance approfondie des règlements universitaires concernant l'analyse de dossiers ainsi que des services offerts sur le campus (par exemple le logement).

#### 4.1.3.2 L'interaction avec des gens

Les participantes travaillent avec des gens, soit le personnel de l'université, les étudiants et étudiantes et des personnes de l'extérieur, et elles offrent des services qui diffèrent selon l'emploi occupé. La majorité d'entre elles ont deux tâches communes, soit l'accueil et le service à la clientèle. Que ce soit avec la population étudiante, les parents, les personnes de l'extérieur et le personnel de l'université, elles ont un contact direct avec ceux-ci et elles les renseignent sur les divers services et programmes offerts sur le campus. Les travailleuses collaborent avec les membres du personnel pour améliorer le service à la population étudiante. Elles répondent aux questions de référence et aident à la recherche de

---

<sup>9</sup> Afin de protéger l'identité de la participante, ces comités au sein de l'université ne seront pas précisés.

documents. Souvent, elles sont les premières personnes avec qui les étudiants et étudiantes entrent en contact: il est donc essentiel, selon elles, de connaître en profondeur leur travail et celui de leurs collègues.

#### 4.1.3.3 «Je devais avoir des tâches définies, mais y'a pas de tâches définies»

Une participante affirme qu'elle n'a pas de tâches définies et qu'elle en accomplit sans être rémunérée en conséquence. Elle est responsable de la réception, du secrétariat, de l'administration et de l'infographie, sans toutefois recevoir un salaire approprié pour ces tâches spécialisées: elle reste payée seulement pour accomplir des tâches de réceptionniste. Elle travaille avec une panoplie de professionnels et coordonne plusieurs tâches en même temps, dont le traitement des documents, l'imprimerie, l'envoi postal, et ceci, selon un horaire fixe. Cette travailleuse se dit capable d'effectuer ces tâches, sans trop de difficultés, en raison de sa formation postsecondaire dans un domaine relié, mais souligne que cette formation n'était pas exigée pour l'obtention de ce poste. Cependant, elle soutient que cela n'excuse pas la sous-rémunération et la sous-évaluation de certaines de ses tâches.

D'un autre côté, quelques participantes se voient confier des tâches assez spécifiques. En effet, certaines travailleuses effectuent différentes tâches selon la période de l'année ou de la semaine, conformément aux demandes et aux dates limites. Selon TRAV1, «chaque semaine on a nos tâches qui diversifient». Parfois, elles ne répondent pas aux courriels pour se concentrer sur d'autres tâches, dont l'envoi de lettres, le traitement de documents, les factures, tout en respectant les échéanciers.

#### 4.1.3.4 «J'ai été beaucoup au-delà de mes tâches»

Une autre des interviewées, à sa demande, a appris quelques tâches de plus, afin de rendre certains services<sup>10</sup> plus accessibles aux usagers et usagères. Même si elle améliore les services, ces tâches n'ont pas été ajoutées dans son contrat de travail. Elle se voit confier de nouvelles tâches et de nouveaux dossiers, et doit comprendre le fonctionnement des autres

---

<sup>10</sup> Afin de respecter l'anonymat de la participante, les services ne seront pas précisés.

services et départements. Une femme s'adaptait tellement bien à ces changements que ses patrons lui ont ajouté des tâches sans ajuster sa rémunération!

#### 4.1.3.5 Les heures supplémentaires et leurs conséquences

En dernier lieu, les participantes terminent souvent leurs tâches en effectuant des heures supplémentaires. Pendant la session d'été, en plus des tâches définies dans leur contrat, elles réorganisent leurs locaux, font le ménage des dossiers et pensent à de nouvelles façons d'améliorer les services. Pendant les sessions d'automne et d'hiver, leurs tâches deviennent plus exigeantes, surtout parce qu'elles travaillent avec un plus grand nombre de personnes et, pour y arriver, elles font des heures supplémentaires: «T'as des dates limites, pis la date limite que faut que les transferts soient rentrés, faut que les prêts étudiants soient rentrés pour les étudiants. En gardant ça, si que je tiens mes choses à date, en faisant mon surtemps, ça se fait bien.» (TRAV6) Quelques participantes ont exprimé la lourdeur de ces tâches supplémentaires et leurs conséquences: «C'était rendu que j'avais pu le temps de faire mon travail. Pis qu'est-ce qui arrive à ce moment-là ? Tu fais un burnout. Ça m'a arrivé.» (TRAV3)

Une travailleuse raconte qu'à quelques reprises, elle a vécu un changement de direction, et s'est chargée de certaines tâches relevant de la direction afin de ne pas dépasser les échéances de son «calendrier bien fixe». Elle a assumé des tâches de haute administration, sans être payée à cet effet, en plus d'effectuer ses tâches quotidiennes. Ces tâches et les heures supplémentaires qu'elles entraînaient ont eu des conséquences sur le temps passé avec sa famille et sur sa santé physique et mentale: «mon temps de famille, j'ai pris certains dimanches de plus [...] en tout cas, par la fin, j'ai été au service du personnel, j'l'ai parlé que ça marche pas comme ça, je suis fatiguée. Pis là j'ai eu un congé de maladie, parce que j'en pouvais pu, j'étais brûlée à mort.» (TRAV5)

Dans le même ordre d'idées, une autre participante qui voulait prendre un congé de maladie était préoccupée par l'absence de remplacement. Elle a donc opté pour rester au travail, même si elle avait déjà eu des problèmes de santé: «[...] J'ai fait un burnout déjà pis chu dans un burnout asteur. [...] si j'prends mon congé de maladie, que c'est les autres qui



vont payer [...]. Pis on ne peut pas rentrer quelqu'un à mon poste, parce qu'ils ne connaissent pas l'ouvrage.» (TRAV2)

En dernier lieu, quelques femmes ne s'«[...] attendai[ent] pas que ç'allait être occupé comme que c'était» (TRAV6). Par ailleurs, une femme a exprimé que certains de ses collègues et patrons n'accomplissaient pas leurs tâches:

J'm'ai vu qu'au mois de janvier pis au mois de septembre qu'on avait de l'aide, que la personne en question avait comme 25 % de tâche. Pis à 25 %, t'es mis en arrière pour un mois de temps pis tu peux même pas faire ton travail. C'est les conditions qu'on travaillait dedans. Puis le patron dans le temps n'était jamais là. Arrivait à 9 h 20 le matin, puis s'en allait à 11 h 30 puis arriver à 2 h pis s'en aller à 4, ça c'était une journée normale. (TRAV3)

Cependant, une autre participante explique qu'elle s'attendait aux conditions de travail de son emploi. Sa critique réside dans le fait que ses conditions salariales ne sont pas à la hauteur des tâches et des efforts déployés au travail.

#### 4.1.4 Efforts mentaux et physiques

Les emplois qu'occupent les participantes demandent tous un effort mental sous forme de réflexion, d'observation et d'écoute, lorsqu'elles répondent au téléphone, accueillent les gens, travaillent à l'ordinateur, corrigent et rédigent des documents, saisissent des données, comptent de l'argent et vérifient des chiffres. De plus, certaines déploient des efforts physiques.

La concentration et l'attention aux détails sont les deux formes d'effort mental qui ressortent des entrevues. La concentration, même dans des conditions de travail difficiles et pendant l'exécution de plusieurs tâches en même temps, est primordiale pour compléter les tâches: «c'est qu'y faut toujours que tu concentres, faut que tu bloques le train [bruit], quand t'as un appel, y faut que t'arrêtes tout ton travail pis la personne est aussi importante. [...] faut que tu soies alerte, faut que tu sois compétente» (TRAV6). L'attention aux détails est aussi importante dans l'exercice des tâches des travailleuses, par exemple, lorsqu'elles travaillent avec des chiffres: «Si qu'il a quelque chose qui balance pas, tu commences des fois par trois ou quatre fois avant, faut que ça balance à la cent.» (TRAV3) La rigueur et le respect de la confidentialité des données sont également des éléments importants: «la qualité,

être précise, faut pas se tromper de chiffres, comme des numéros d'assurance sociale, des adresses, des notes que tu rentres au système [...]» (TRAV1).

Une seule participante ajoute qu'elle se sent stressée, parce que, sans une vigilance accrue, il peut y avoir des conséquences sur la population étudiante desservie: «faut que le cours soit rentré avant la date limite pour s'inscrire à un nouveau cours. Parce que sans ça, ça pourrait être quelqu'un qu'est en quatrième année pis que ça pourrait faire la différence qu'il ne graduerait pas à temps, qu'il manquerait trois crédits.» (TRAV2).

Quelques participantes donnent des exemples d'efforts physiques associés aux tâches: se lever et transporter des boîtes de papier et de documents, se promener d'un étage à l'autre, réaménager les bureaux, circuler pour s'assurer que tout est en ordre et aider les étudiants et étudiantes aux postes de travail. Que ce soit en transportant des boîtes ou en saisissant des données à l'ordinateur, les travailleuses affirment qu'elles ont des fatigues et des crampes: «physiquement, y'a les entrées de données, fallait que tu t'assures de faire tes étirements, parce que tu prends des fatigues quand que tu fais quelque chose pour une heure, deux heures de temps. Des fois, t'es trop assis, tu poignes des crampes, tu vas prendre des fatigues ici ou là.» (TRAV6) Certaines témoignent de maux de cou et de dos lorsqu'elles tapent à l'ordinateur et parlent au téléphone au même moment. D'autres affirment que leur tête tourne et qu'elles doivent même se retenir pour ne pas tomber, lorsqu'elles se promènent d'un étage à l'autre avec des boîtes de papier. D'ailleurs, quelques travailleuses ont même pris un congé de maladie parce qu'elles avaient des «fatigues aux épaules» (TRAV6).

#### 4.1.5 Éducation des participantes, formations et expériences de travail

Lorsque les femmes interrogées ont abordé l'éducation et les formations, elles ont également partagé des expériences de travail. D'abord, les trajectoires d'études collégiales diffèrent d'une travailleuse à l'autre; quelques participantes ont commencé des études dans le domaine de la santé pour ensuite suivre un cours en comptabilité et en secrétariat au collège communautaire. Une des participantes s'est absentée des études collégiales pendant un an. Les responsabilités familiales ont été décrites à la fois comme un obstacle et une incitation à la reprise des études:



J'ai travaillé pour un an pour me ramasser de l'argent. Mais j'ai seulement pu faire un semestre parce que à cause des problèmes familiaux qui avaient à la maison pis des responsabilités que j'avais à la maison avec les parents. Ça fait que j'ai dû quitter ce cours-là. Pis là, on a eu un enfant qui était malade. J'ai travaillé sept ou huit ans, pis là, mon mari a pris malade. Donc j'avais peur que si je perdais mon mari, que j'pouvais pas travailler au club pis garder la famille, avec mon garçon avec ses problèmes de santé, c'était cher. J'ai décidé de retourner au collège. J'étais étudiante adulte, j'avais 34 ans je pense lorsque j'ai gradué. (TRAV2)

Les participantes ont également de nombreuses années d'expérience de travail rémunéré reliées au poste qu'elles occupent, sur le campus ou à l'extérieur. Le bénévolat est aussi cité comme expérience de travail pertinente au poste occupé par une travailleuse. Par contre, le travail bénévole n'a pas été reconnu lors de sa reclassification par l'administration de l'université: «[...] j'ai été aux ressources humaines pis j'ai dit j'ai [nombre d'années] d'expérience plus mes années de bénévolat<sup>11</sup>. On m'a dit que ça ne comptait pas. Du bénévolat, ce n'est pas une formation.» (TRAV4)

Puis, volontairement ou à la demande des employeurs, elles ont toutes participé à des formations sur l'informatique, les logiciels, les bases de données, l'administration, la comptabilité, la grammaire française, la révision de textes et le service à la clientèle. Ces formations sont davantage recommandées par l'université. En plus d'assister aux formations recommandées par leur patron ou patronne, certaines travailleuses ont expliqué qu'elles peuvent choisir des formations qui les intéressent et qui demeurent pertinentes pour améliorer le travail effectué. La moitié a été rémunérée pour ces formations.

#### 4.1.6 Rôle du poste dans le fonctionnement de l'université: «On a besoin d'être là»

Vu la nature de leurs tâches, la moitié des interviewées sont les premières personnes à être contactées par les étudiants et étudiantes, par téléphone, par courriel ou en personne, et doivent donc bien connaître les services et les programmes offerts à l'université et dans les environs du campus. Elles aident, écoutent, renseignent et offrent un service à la population étudiante, au personnel de l'université et aux gens de l'extérieur. Sans elles, plusieurs services ne seraient pas offerts. Elles se disent responsables de «s'assurer que toute va bien pis que toute fonctionne bien, d'avoir une belle approche avec les étudiants» (TRAV4) et de

---

<sup>11</sup> Afin de respecter l'anonymat de la participante, nous ne précisons pas le nombre d'années d'expérience de travail rémunéré et de bénévolat.

démystifier certains termes qui sont utilisés dans le cadre de leur travail. D'autres expliquent que les employeurs dépendent beaucoup d'elles et que, sans celles-ci, par exemple, personne ne répondrait au téléphone. De plus, elles sont des employées de l'université et elles doivent en quelque sorte bien la représenter. Leur rôle est particulièrement important auprès de la population étudiante internationale: «c'est nous autres qui [pouvons] les aider, y'ont pas leurs parents, [...] alors, ça devient important pour nous autres de pouvoir les aider, [...] de pouvoir communiquer avec eux autres. C'est ça le portrait qu'on donne.» (TRAV6)

Les tâches de l'autre moitié des participantes tournent autour de la gestion de l'administration de l'université. La gestion des comptes de banque, le paiement de factures, le dépôt de chèques, les transactions des différents départements, la saisie dans le système de comptabilité et la vérification des chiffres sont des tâches de travail importantes pour le fonctionnement de l'université. Selon elles, sans leur travail, «l'université ne marcherait pas» (TRAV2). D'autre part, ces personnes ne gèrent pas seulement les comptes de l'université, mais elles sont responsables des transferts bancaires aux comptes des étudiants et étudiantes: «c'est important que les chèques soient déposés le plus vite possible, parce qu'y veulent que l'argent soit dans leur compte le plus vite possible» (TRAV6).

#### 4.1.6.1 Non-reconnaissance du travail

Une participante a abordé brièvement la non-reconnaissance de son travail. Selon elle, certaines de ses tâches ne sont pas reconnues, voire oubliées; pourtant, son travail est une «vitrine de l'université»: «Pour moi, je vois c'est déplorable qu'on y voit même pas, des fois même moi-même, je savais même pas que [mon travail] existait. Ce n'est même pas mentionné en quelque part [...]. Non, c'est juste comme si une unité qui était juste là, oubliée.» (TRAV5) Cette absence de reconnaissance est difficile dans le moral de certaines participantes: «[...] on dirait que t'essaies de plaire à tout le monde, je vais me plier en deux pour essayer de le faire. Mais c'est rare les journées que t'auras un merci. Parfois même juste un merci va me dire ok, c'est apprécié [...]. Dans le moral aussi, on dirait que ça donne le goût de continuer.» (TRAV2)

#### 4.1.7 Les conditions salariales: «j'm'attendais à pas mal plus»

Les attentes envers les conditions salariales restent une discussion délicate, car elles dégagent une frustration chez les employées. Selon toutes les participantes, leur salaire ne reflète pas les tâches accomplies.

Outre les augmentations salariales annuelles attribuées aux employés de l'université (indexation de 1,3 % à 1,4 %), au moment de l'entretien, aucune participante n'avait reçu une hausse salariale depuis le début de l'emploi occupé; certaines y travaillent depuis plus de 17 ans et ont occupé divers postes au sein de l'université, dont le travail de recherche et de secrétariat dans ses divers départements. Elles affirment que le salaire ne représente pas les tâches effectuées: «le fait qu'on a besoin d'être confidentiel, pis c'est nous autres les premiers quand les étrangers appellent, je trouve pas que le salaire reflète nécessairement les tâches. On a affaire avec l'argent, il y en a qui nous envoient de l'argent, c'est une grosse responsabilité.» (TRAV1) Pour d'autres, l'ajout de tâches à leurs fonctions au fil des années n'est pas représenté dans le salaire gagné. La plupart ont mentionné qu'elles aiment leur travail, mais les fonctions deviennent plus exigeantes, sans qu'une valeur financière n'y soit attachée.

Une des participantes percevait l'université comme un employeur juste: «Peut-être ça l'air prétentieux, mais tu rentres dans une université, tu te dis, me semble qui paraît à bien être, du côté salaire.» (TRAV4) Plusieurs années après son embauche, elle a changé de poste au sein de l'université, ce qui a entraîné une légère augmentation salariale, mais elle ne note pas un avantage entre celui-ci et son ancien. Enfin, une autre souhaiterait un revenu décent pour recevoir une bonne pension de retraite.

##### 4.1.7.1 Conséquences identifiées des conditions salariales

Lorsque les participantes ont commencé leur emploi, la moitié était satisfaite de son salaire. Cependant, au fil du temps, les revenus n'augmentaient pas avec le «coût de la vie», comprenant entre autres le coût des vêtements pour le travail, l'essence et les services de garde. Ces conditions salariales entraînent des conséquences assez importantes. À titre d'exemple, une participante avait calculé qu'avec son salaire, elle ne pouvait payer l'épicerie, l'électricité, le chauffage, les vêtements de ses enfants et les autres choses

essentielles. Elle devait donc compter sur le salaire de son mari, car elle considère recevoir de «l'argent de poche»: «Faut presque mettre une personne [...] qui a un conjoint à la maison, qui peut payer pour que cette personne-là travaille.» (TRAV4)

Certaines travailleuses trouvent cette situation ridicule et elles ont honte de parler de leur salaire: «Quoique c'est une réalité que tout le monde connaît, que tout le monde garde en silence. Pourquoi ? Je ne le sais pas. Peut-être comme moi, y'ont honte de le dire, qui ont pas plus de salaire que ça.» (TRAV4)

#### 4.1.7.2 «Reclassification» des emplois

La plupart des travailleuses souhaiteraient que leur poste soit «reclassifié» afin de monter d'un ou de plusieurs échelons sur l'échelle salariale des employés de soutien. Pour certaines, cela équivaldrait à une différence salariale de 3 500 \$ à 4 000 \$ par année. D'autres voudraient être «reclassifiées» parce qu'elles effectuent plus de tâches que leurs homologues masculins, mais gagnent moins d'argent. Elles trouvent cette situation difficile et injuste: «Ça c'est des choses que quand tu t'arrêtes pis tu penses à toute ça, là, c'est dur à avaler. Ça devient plus lourd, c'est pas égal.» (TRAV6)

En conclusion, dans le cadre du premier thème exploré, les participantes ont abordé la nature de leur travail en faisant part des conditions de travail, des tâches, des efforts déployés et des conséquences de ces éléments. Les travailleuses ont également parlé de leur éducation, de leur formation et de leurs expériences de travail. Le rôle de leur emploi dans le fonctionnement de l'université ainsi que leurs attentes concernant les conditions salariales ont aussi été présentés. Dans la prochaine section, les perceptions de l'iniquité salariale, le deuxième thème de notre grille d'entrevue, seront explorées.

## 4.2 LES PERCEPTIONS DE L'INIQUITÉ SALARIALE

Afin de dresser un portrait des enjeux vécus dans le milieu universitaire, nous avons posé des questions sur les perceptions des participantes à l'égard de l'iniquité salariale. Les femmes ont fait la comparaison entre les postes à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine à l'université, parlé de leurs perceptions de la place qu'occupent les femmes sur le marché du travail et du travail rémunéré dans leur vie. Nous leur avons aussi demandé ce qui est important pour elles dans leur travail.

#### 4.2.1 Comment définissent-elles l'iniquité salariale ?

Les femmes ont parlé de ce que signifie l'iniquité salariale pour elles. Elles ont discuté de plusieurs éléments: l'éducation, la tenue vestimentaire, la connaissance de deux langues, les efforts déployés au travail et l'injustice de la sous-rémunération de leurs tâches.

##### 4.2.1.1 «Moi, j'ai été au collègue»

Un élément qui ressort dans les définitions de l'iniquité salariale est le niveau d'éducation atteint en lien avec le salaire gagné par les travailleuses. Selon elles, même si elles ont terminé des études postsecondaires, certains postes à l'université occupés par des hommes sans éducation supérieure sont plus rémunérés que les leurs. Elles trouvent cette situation injuste, puisqu'elles ont payé pour leurs études et les cours de perfectionnement associés, souvent à l'aide d'un prêt étudiant:

J'ai été au collègue. Je suis parfaitement bilingue. J'ai dû payer pour aller au collègue, tous les autres cours qui sont associés à ça. J'avais un prêt étudiant qui fallait que je paye. Si je me compare, je sais qu'il y en a d'eux qui n'ont pas leur douzième année pis qu'ils font plus que moi. Je serais prête à même dire que c'est un bon deux piastres parfois de différence. Ça fait que je ne trouve pas ça juste. (TRAV1)

##### 4.2.1.2 «C'est pas pareil en toute, en toute, en toute»

Dans leur définition de l'iniquité salariale, les travailleuses font état de la situation des tâches des emplois «féminins» et «masculins» dans leur milieu de travail. Certaines tâches de leurs homologues masculins sont plus flexibles et ne requièrent pas un échéancier serré comme celui avec lequel elles doivent composer. Également, les hommes ne font pas le même travail quotidien: «[...] si qu'il reste un petit grain de poussière à terre, y'a personne qui va dire grand-chose. Nous autres si qu'il faut que le travail soit fait, on a des échéanciers, je sais que eux aussi en ont là, mais d'après moi c'est pas pareil en toute. C'est [la] même ouvrage qui [font] à tous les jours.» (TRAV3) Au moment des entrevues, les heures supplémentaires effectuées par les travailleuses sont compensées sous forme de congés. Les femmes souhaiteraient avoir le choix d'être dédommagées sous forme de salaire.

Une participante ajoute que les travailleurs et les travailleuses devraient recevoir leurs promotions selon les tâches accomplies et non sur la base du sexe. Toutefois, selon elle,

malgré le nombre d'années travaillées, il est difficile de bénéficier d'une promotion à l'université. Quelques participantes notent que les travailleurs occupent un travail qui sollicite plus d'habiletés physiques que mentales. Selon ces dernières, bien que leur poste exige un travail moins physique que mental, elles accomplissent quand même un travail important.

#### 4.2.1.3 «Moi, il faut que je m'habille pour travailler»

Le sujet de l'habillement est soulevé dans une des entrevues lors de la description de l'iniquité salariale. Pour sa part, l'une des travailleuses rencontre des gens et doit être bien habillée, maquillée et coiffée, comparativement à certains postes qu'occupent les hommes qui ne requièrent pas cette attention: «moi, il faut que je m'habille pour travailler, je peux pas arriver en jeans plein de trous. Faut que tu te coiffes, tu te maquilles, tu vas rencontrer des gens, faut que j'aie au comptoir souvent. Eux [les concierges] viennent travailler en shorts, il y a beaucoup de quoi qu'est pas correct.» (TRAV1)

#### 4.2.1.4 «L'iniquité salariale est une injustice...»

Enfin, toutes les travailleuses font mention que l'iniquité salariale est une injustice, en partie en raison de leur niveau d'éducation plus élevé qui demeure peu reflété par leur salaire. Une participante parle d'injustice lorsqu'elle affirme que les femmes doivent s'habiller d'une certaine manière au travail parce qu'elles travaillent avec la clientèle, mais que cet élément n'est pas considéré dans leur revenu. Les travailleuses notent aussi la souplesse des règlements pour les hommes au travail quant aux pauses et aux retards et du fait qu'ils sont moins surveillés que les femmes.

D'autre part, les femmes ont donné des exemples concrets de situations dans lesquelles les hommes accomplissent des tâches identiques ou occupent le même poste et, dans certaines instances, exécutaient moins de tâches mais gagnaient un salaire plus élevé qu'elles. Quelques participantes ont exprimé de la frustration par rapport à la rémunération en général à l'université: «j'serais vraiment curieuse de voir si c'est un homme qui ferait mon poste qu'est-ce qui serait son salaire. J'crois pas qu'il aurait de problèmes, il rentrerait à 4 [sur l'échelle salariale] tout de suite. C'est frustrant, c'est comme ça que c'est.» (TRAV3).

Selon les participantes, la mentalité de l'homme «pourvoyeur de famille» est encore ancrée dans l'atmosphère du travail à l'université, comme le témoigne cette répondante:

À moment donné, une personne nouvelle qui arrive, qui était un homme, pis y m'a déjà dépassé [sur l'échelle salariale]. Ok pour commencer, c'est un père de famille. Oui mais je suis mère de famille, tu sais c'est quoi la différence ? L'électricité, quand qui est payé, y'est le même prix pour un homme ou une femme. C'est pas juste quand t'entends dire ben y'est père de famille. Je pense qu'y a une sorte de mentalité qui, y'ont ça d'ancré, c'est presque un critère de travail. Si vous êtes une femme, vous allez travailler en bas de l'échelle. (TRAV4)

#### 4.2.1.5 Conséquences de l'iniquité salariale

L'iniquité salariale entraîne de nombreuses conséquences chez les travailleuses dans ce milieu universitaire. Les répondantes mentionnent leur moral bas et elles trouvent injuste lorsque leurs collègues masculins gagnent un salaire plus élevé parce qu'ils sont des hommes. En ce qui concerne la montée des échelles salariales à l'université, les participantes font face à de nombreuses démarches. La reclassification de certains emplois typiquement féminins demande aux travailleuses de remplir un questionnaire d'une dizaine de pages, qui, selon elles, contient des questions redondantes et n'est pas distribué aux travailleurs des emplois à prédominance masculine.

#### 4.2.2 Comparaison de postes à l'université

Lorsqu'elles comparaient leur poste en général, la plupart des travailleuses choisissaient un poste similaire à celui qu'elles occupent: «*Well...* moi je suis secrétaire, fait que faut que ça soit un autre poste de secrétaire.» (TRAV1) L'une d'entre elles se compare à son homologue masculin qui occupe un poste identique. Une participante admet que son poste n'est pas comparable en raison de ses tâches diversifiées.

Durant notre dialogue, une femme se rend compte qu'en comparant les emplois, les concierges sont plus payés, malgré l'éducation moins élevée. Elle ajoute qu'elle ne veut pas dévaloriser cet emploi, mais que les travailleuses devraient être rémunérées au moins au même titre que les concierges. D'autres perçoivent des différences entre les emplois «masculins» et «féminins»: «je trouve que les postes masculins sont plus laissés aller, s'ils

prennent une demi-heure de pause pis une heure l'après-midi, y'a personne qui dit rien» (TRAV3).

#### 4.2.3 Ressemblances et différences entre les emplois féminins et masculins à l'université

Les femmes notent une différence des emplois qu'occupent les femmes et les hommes à l'université. Selon elles, les hommes travaillent à des postes typiquement masculins, de gérance, de maintenance ou de conciergerie et on les retrouve peu dans les postes majoritairement féminins comme ceux de secrétariat ou de comptabilité. Les salaires sont aussi inégaux entre ces emplois, les travaux «masculins» étant plus payés que les travaux «féminins». Les participantes font aussi d'autres distinctions qui sont présentées dans les sections qui suivent.

##### 4.2.3.1 «C'est plutôt mental»

Selon les femmes, l'effort déployé par les femmes est «plutôt mental» tandis que les hommes font un travail physique. D'après celles-ci, les travailleurs «ont plus de liberté à sortir dehors» au sein de leur emploi (TRAV2). En outre, certaines perceptions circulent à l'université à l'égard du travail des participantes: «faut être assise sur le siège pis si on n'est pas là, ben là t'entends le commentaire que la secrétaire est jamais là, on n'a pas le droit d'aller à la salle de bain, on n'a pas le droit d'heure de dîner, on n'a pas le temps d'aller envoyer des fax pis faire des photocopies» (TRAV2). Elles ajoutent qu'elles font plus que «juste être assise[s] sur les fesses» (TRAV2).

Une participante pose plusieurs questions à l'égard des différents efforts associés au travail, de l'embauche et de la description des tâches à l'université:

Est-ce que les femmes sont pas capables de faire ce travail beaucoup physique que les hommes ont fait ? Ou que les hommes ne sont pas capables de s'asseoir devant l'ordinateur pour longtemps ? Est-ce que c'est l'université, [...] juste les postes de secrétaire, les femmes se voient là-dedans, que les hommes ne se voient pas ? Est-ce que c'est la description de tâches qui fait que les hommes n'appliquent pas pour ces postes ? (TRAV5)



#### 4.2.3.2 «Multitasking»

Dans le cadre de leur emploi, les participantes font du *multitasking*, qu'elles décrivent comme suit: «Quand tu parles de *multitasking* [...] on parle au téléphone pis on travaille en même temps. [...] Quelqu'un nous parle, on va continuer à travailler un peu aussi.» (TRAV3) Une autre femme expose les principales différences entre les tâches des hommes et des femmes, qui tournent autour du nombre de tâches exécutées en même temps et de la fatigue «mentale»:

[...] on dirait surtout pour les hommes, y'ont une job à faire pis ils font cette job-là pis là tant qu'ils ont fini, ils ont une autre job, ben nous autres on a quatre, cinq tâches à faire en même temps. Le téléphone sonne, l'étudiant est là, le prof est là, t'as quelque chose à dactylographier, c'est toute en même temps, on n'est pas abattues, on n'a pas travaillé physiquement, mais mentalement, on est fatiguées. (TRAV2)

Ces travailleuses établissent un lien entre le nombre de tâches qu'effectuaient leurs mères à la maison et le nombre de tâches entreprises en même temps dans leur travail: «J'crois que c'est quelque chose qu'on a appris de nos mères probablement à cause que les mères faisaient la vaisselle, les lavages, faire à manger.» (TRAV3)

#### 4.2.3.3 Autres différences

D'autres différences sont présentées entre le travail des femmes et des hommes à l'université. Les participantes abordent le niveau d'éducation moins élevé et le salaire plus important des travailleurs qui occupent un poste «masculin». Par ailleurs, ceux-ci ne suivent pas la même quantité de cours et de formations liées au travail. Les femmes discutent également de leur contact direct avec la population étudiante et de leur responsabilité à répondre aux questions de celle-ci, tandis que les emplois «masculins» n'amènent pas leurs employés à travailler directement avec le public.

#### 4.2.4 Place qu'occupent les femmes sur le marché du travail

D'après les participantes, en dépit des avancées sur le marché du travail, la plupart des femmes occuperaient des emplois majoritairement féminins, dévalorisés et sous-rémunérés. Elles seraient plus nombreuses à occuper des emplois contractuels ou à temps partiel parce que, selon les interviewées, elles conservent les emplois disponibles. Les femmes sont

encore les principales responsables des tâches à la maison, ce qui fait en sorte qu'elles ont une double journée de travail: «[...] une fois qui ont des familles, c'est difficile surtout les femmes de ce côté-là. Quand t'as des enfants, c'est comme si t'as deux jobs, t'as une job à la maison, t'as une job à l'ouvrage aussi.» (TRAV6) Dans d'autres cas, quand l'homme gagne un salaire plus élevé, les femmes choisissent un emploi à temps partiel pour s'occuper des responsabilités à la maison.

Ainsi, quelques travailleuses émettent l'opinion que les femmes ont toujours une place dévalorisée sur le marché du travail et qu'elles jouent un rôle d'appui aux hommes. D'après ces interviewées, les hommes en emploi sont plus respectés alors que les femmes doivent continuellement prouver qu'elles possèdent les connaissances nécessaires pour être sur le marché du travail: «L'erreur, a passe pas avec la femme. [...] ton système, ton logiciel, tes programmes, faut que tu les connaises. [...] y faut vraiment qu'on le prouve, qu'on le montre, qu'on le démontre pis qu'on le redémontre qu'on peut le faire, qu'on peut continuer.» (TRAV4)

#### 4.2.5 Place qu'occupe le travail rémunéré dans leur vie

Le travail rémunéré est un élément important dans la vie de la majorité des travailleuses. Cependant, leur revenu ne reflète pas les coûts de la vie et il serait difficile pour leur famille de vivre avec ce salaire. Par exemple, l'achat de meubles et d'électroménagers demeure hors de question pour certaines femmes. D'autres considèrent leur salaire comme de «l'argent de poche». D'ailleurs, selon les interviewées, certains questionneraient la place de la femme au travail: «que la femme est sur le marché du travail [...] c'est pour sortir de la maison, donc on n'a pas besoin de lui en donner beaucoup.» (TRAV4) Pour sa part, le milieu universitaire véhiculerait certaines perceptions quant au rôle des hommes: «on a encore la mentalité que c'est les hommes qui apportent l'argent à la maison pis les femmes, c'est le deuxième salaire. J'pense que ça c'est beaucoup sur le campus.» (TRAV3) Cependant, d'un autre côté, le travail rémunéré dans une institution universitaire et les assurances collectives incluses dans les conventions collectives sont des avantages pour la famille et l'avenir de l'éducation des enfants d'une participante.

#### 4.2.6 Explications de l'iniquité salariale en général

Cette question a suscité de nombreuses discussions à l'égard de l'iniquité salariale. L'iniquité salariale, selon les femmes, peut être expliquée par la sous-évaluation, la sous-rémunération et la non-reconnaissance du travail «féminin» ainsi que par le système traditionnel et sa mentalité à l'égard de la femme en emploi.

Les travailleuses sont d'avis que la sous-évaluation et la sous-rémunération des emplois typiquement féminins sont des éléments qui expliquent l'iniquité salariale. D'après les interviewées, cette situation en général est injuste: «si tu penses qu'une caissière dans un magasin fait comme 50 cents à 1 \$ de moins que la personne qui met les choses sur les *shelves* pis y'a pas la responsabilité de l'argent, tout ce qui fait c'est de prendre une boîte pis de le mettre là. J'pense pas que c'est juste.» (TRAV3) Bien que les femmes travaillent «pour la réputation de l'université, pour l'avancement de l'université» (TRAV5), les employeurs ne reconnaissent pas cette contribution.

Certaines discutent du système traditionnel et de son opinion de la femme sur le marché du travail. Les hommes seraient plus rémunérés en raison de la position supérieure qu'ils occupent sur le marché du travail et de leur rôle au sein de la famille, le «père de famille»: «l'homme est le patron pis la femme est la secrétaire. Ou qu'à la maison ben c'est l'homme qui *run* pis la femme prend soin des enfants.» (TRAV6) Par ailleurs, une femme indique que les gouvernements jouent un rôle important dans le dossier de l'iniquité salariale et qu'ils sont en position de proposer des solutions. Selon la participante, «ils ont laissé ça à la discrétion de chaque employeur pis les employeurs vont pas le faire avant que le gouvernement exige que ça soit fait» (TRAV2).

Pour conclure ce deuxième thème, mentionnons que les participantes ont décrit leurs perceptions et leurs explications de l'iniquité salariale et du rôle qu'occupent les femmes sur le marché du travail. Elles ont aussi parlé des différences entre les travaux féminins et masculins dans leur milieu de travail et de la place qu'occupe le travail rémunéré dans leur vie. Dans la prochaine partie, les interviewées abordent leurs perceptions des stratégies et des actions posées au sein de l'université par l'ensemble des acteurs dans ce dossier.

### 4.3 LES PERCEPTIONS DES STRATÉGIES ET DES ACTIONS POSÉES AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ PAR L'ENSEMBLE DES ACTEURS

Dans ce thème, ce sont les perceptions des travailleuses qui émergent par rapport aux stratégies et actions posées, et à l'impact de celles-ci dans le dossier de l'iniquité salariale au sein de l'université. Les femmes partagent aussi leurs points de vue à l'égard de la participation aux activités organisées autour de l'iniquité salariale.

#### 4.3.1 Description des actions posées à l'université

La majorité des femmes nomment plusieurs actions et stratégies proposées par les travailleuses et travailleurs à l'université. Selon elles, une pièce de théâtre sur l'équité salariale a été présentée sur le campus, organisée par un organisme impliqué dans le dossier. Au sein de l'université, un comité sur la condition féminine s'est formé deux à cinq ans avant les entrevues de la présente recherche. Une participante explique son historique: «C'est eux [les membres du comité] qui ont découvert qui avait eu une lettre, qui avait été dit qu'une entente [d'équité salariale] devrait être mis pis que l'université verrait à ce qu'il pourrait faire. Mais y'a rien qui a été fait depuis ce temps-là, pis ça datait d'au moins 10-15 ans.» (TRAV2)

Selon la plupart des interviewées, le comité est très visible sur le campus. Il organise des réunions, affiche des pancartes, envoie des courriels à l'ensemble des travailleuses, partage des informations sur l'équité salariale en plus d'écrire aux journaux de la province. Des membres ont aussi participé à des réunions sur le sujet dans la capitale provinciale. Les femmes mentionnent que le comité a entamé des démarches pour rencontrer les cadres de l'université par rapport à l'équité salariale dans l'institution. D'après une travailleuse, ces réunions étaient toujours remises: «Y'a toujours de quoi qu'est plus important que ça. J'trouve qu'il a pas assez d'importance de mis.» (TRAV3)

Toutefois, une participante admet qu'elle ne connaît pas les actions ou les stratégies de revendication proposées par les membres militants à l'université, à l'exception de la présentation d'un film. Quelques-unes des interviewées ont parlé d'un sondage auquel elles avaient participé, sans rétroaction. Une autre affirme qu'elle ne reçoit plus d'information du comité depuis un an et, pour cette raison, «on dirait que tu l'oublies parce que tu en as pas entendu parler pour un bout.» (TRAV1) Certaines femmes reconnaissent l'importance

d'avoir une travailleuse membre du syndicat au sein du comité pour maintenir le dossier actif. Par ailleurs, à ses débuts, le comité avait organisé une rencontre pour les travailleuses du personnel afin qu'elles expriment leurs «sentiments» par rapport à l'iniquité salariale. Elles disent qu'une discussion sur ce sujet demeure importante, surtout dans un syndicat qui représente des postes typiquement féminins et masculins.

#### 4.3.2 Perceptions de ces actions et leurs impacts

Les travailleuses sont conscientes de l'iniquité salariale au sein de l'université, de l'importance des actions et de l'engagement des travailleuses. Les actions sont perçues de façon positive, par exemple, les pancartes et les affiches sont des moyens visibles de rejoindre les femmes. Les réunions sont aussi essentielles, car les femmes partagent leurs différents points de vue et stratégies à l'égard de l'iniquité salariale.

Cependant, les femmes affirment que ce sont toujours les mêmes qui s'impliquent dans les actions. Selon elles, celles qui ne participent pas souhaitent oublier que l'iniquité salariale existe et voudraient que cette situation soit terminée: «Ou bien on se dit j'espère que c'est la dernière pancarte que je vois, parce que là ça va marcher.» (TRAV4) D'autres semblent découragées par la lenteur du travail de l'université dans ce dossier.

Malgré ces moments de détresse, les travailleuses souhaiteraient une participation accrue dans les actions sur l'iniquité salariale. Pour celles qui s'impliquent, elles lèvent leur chapeau: «C'est intéressant de voir qu'y a des choses, qu'y a des gens qui travaillent qui ont la force de travailler à travers de ça, aider la situation qu'on vit présentement. Qu'y a des femmes qui sont capables de crier, qui sont fortes, pis qui peuvent foncer dans c'te guerre-là.» (TRAV4) Par ailleurs, certaines femmes soulignent leur intérêt pour la cause et leur méconnaissance de la manière d'y prendre part: «c'est le fun de voir qu'y a vraiment quelqu'un qui s'intéresse à ça pis qu'il veut, parce que, moi, ça m'intéresse, mais je sais pas vraiment comment m'y prendre.» (TRAV1) Elles semblent persuadées qu'il faut continuer de faire pression auprès de l'université et du gouvernement en plus d'encourager la participation aux diverses actions. Pour ce faire, elles désirent être informées et représentées dans les actions: «peut-être nous tenir plus au courant, que la voix soit plus réveillée à ça

parce qu'on a tendance à se fermer les yeux pis l'oublier, c'est comme un mauvais cauchemar là, pis souhaiter que c'est fini.» (TRAV4)

#### 4.3.2.1 Impacts chez les travailleuses et au sein de l'université

Les participantes discutent aussi des impacts des actions sur les travailleuses. Certaines de ces actions ont eu une influence positive, notamment la pièce de théâtre, les affiches, les pancartes et les quelques séances d'information organisées pour les travailleuses. Toutefois, en général, les femmes expriment qu'elles ont «juste ouvert un coin de l'œil, ça pas fait grand-chose» (TRAV3). Une travailleuse mentionne que, si elle était plus jeune, elle servirait la cause. Une autre explique qu'une révolte semblable au féminisme des années 1960 serait nécessaire pour effectuer un changement et encourager la participation des femmes dans les actions entreprises. Cette travailleuse attribue le manque d'engagement à la peur de représailles, comme le congédiement, et à certaines perceptions de la femme: «le p'tit sentiment de femme, t'es gentille, tu parles pas trop fort parce que c'est pas beau» (TRAV4). Malgré ces perceptions, elles rappellent toutes l'ampleur de l'implication dans les actions sur le campus.

Au sein de l'université, la réponse est unanime : les impacts demeurent minimes. L'université n'écoute pas les demandes de son personnel et met de côté ce dossier: «des lettres qui ont été envoyées au recteur, [...] c'est pas répondu. C'est mis sous la pile.» (TRAV2) Une travailleuse fait mention des impacts au sein du syndicat: «y'a probablement des dossiers qui sont plus importants que d'autres. [...] J'pense pas, y'ont pas arrêté, mais j'pense on entend moins parler parce que, peut-être que ça été mis de côté parce que y'a d'autres dossiers qui sont plus importants.» (TRAV3)

#### 4.3.3 Participation aux actions et points de vue

Les travailleuses émettent l'opinion que l'engagement et l'appui des femmes qui s'impliquent dans les actions pour l'équité salariale restent importants pour faire avancer le dossier et approfondir les connaissances des travailleuses et du public à ce sujet. Cependant, elles remarquent une faible participation des membres du personnel de soutien de l'université, et ce, pour diverses raisons.

D'abord, certaines perçoivent leurs opinions moins importantes que celles des femmes qui s'impliquent depuis plusieurs années. Certaines s'impliquent peu dans les actions collectives et optent pour les actions individuelles, telles que les pétitions. Lorsque les actions se déroulent pendant les heures de travail ou à l'extérieur du campus, les travailleuses n'y ont pas accès en raison des obligations de leur travail. D'autre part, elles sont trop occupées avec leurs tâches au travail et à la maison:

On est assez occupées avec la vie familiale, si t'as un travail que t'as du surtemps pis ça, c'est sûr que tu ne veux pas t'impliquer. J'fais déjà du surtemps, si faut que je commence à donner mon temps au syndicat, faut que je donne quand même une journée par mois. Est-ce que je suis disponible ou est-ce que ce temps-là j'aime mieux l'avoir pour pouvoir relaxer pis pouvoir récupérer pis pour pouvoir donner une bonne performance à l'ouvrage ? (TRAV6)

Ensuite, comme l'a souligné une participante précédemment, certaines femmes auraient peur de s'impliquer dans des actions à l'université: «si tu parles trop, des fois, ça peut paraître mal pour toi. Peut-être des fois, y'en a qui ont peur de donner leur opinion parce qu'y ont peur de qu'est-ce qu'est l'impact que ça peut donner avec leur patron, des fois tu peux te battre pour quelque chose pis tu peux empirer ta situation.» (TRAV6) Une autre travailleuse partage ce point de vue: «J'crois que les femmes, qu'on a vraiment peur que si on fait quelque chose, que ça va impliquer notre travail, que ça va être négatif, comme disons si y'a des promotions [...]. On se fait regarder comme une *troublemaker*.» (TRAV3) Puis, une femme évoque la «mentalité acadienne». Cette participante explique que le peuple acadien n'est pas connu «pour du monde qui veut faire du trouble» (TRAV3). D'ailleurs, certaines sont d'accord avec le fait qu'elles doivent s'impliquer davantage, mais elles voudraient savoir comment participer: «qu'on nous dise quoi faire, y sont déjà bien, j'ai l'impression y sont bien installées, y sont bien ancrées, y sont fortes, c'est des femmes qui ont le dossier en main, y parlent pas à travers le chapeau.» (TRAV4)

En dernier lieu, une participante s'inquiète de la relève et de l'intérêt des jeunes travailleuses à l'égard du dossier de l'équité salariale. Elle a observé que ces dernières participent peu aux activités à l'université et manquent d'informations à ce sujet. Elles semblent satisfaites de leur emploi et de leur salaire. Selon elle, les jeunes ont peut-être peur de faire pression parce qu'elles viennent de commencer un poste. La participante TRAV2 se demande s'il y aura une relève sur le campus une fois que les anciennes seront parties.



Pour conclure, en abordant ce troisième thème, les travailleuses syndiquées ont énuméré les actions et les stratégies posées au sein de l'université à l'égard de l'iniquité salariale. Elles ont fait part de leurs perceptions par rapport à celles-ci ainsi que de leurs impacts chez les travailleuses et dans leur milieu de travail. Puis, elles ont parlé de leur identification aux actions organisées à l'université. Dans le dernier thème, les femmes nous exposent leurs attentes quant à l'avancement du dossier.

#### 4.4 LES PERSPECTIVES D'AVENIR DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

En ce qui concerne leur travail, les travailleuses souhaitent obtenir une augmentation salariale selon le travail effectué, que les échelles salariales soient retravaillées en fonction de la description des tâches et que l'écart salarial entre les sexes soit aboli.

Du côté des actions entreprises contre l'iniquité salariale, les travailleuses désirent davantage de réunions, de publicité, de colloques, de matériel, de littérature et d'études sur le sujet. Elles préfèrent des actions à proximité afin d'augmenter la participation des femmes qui travaillent selon un horaire typique et qui ne peuvent se déplacer. Les travailleuses soutiennent vouloir continuer d'encourager celles qui s'impliquent parce qu'elles savent que cet engagement peut être épuisant et difficile. Enfin, une personne suggère une action où toutes les employées travailleraient ensemble pour régler le problème, soit l'envoi par les membres du service du personnel d'une lettre type dénonçant l'iniquité salariale à l'université.

Pour conclure ce chapitre, nous avons présenté les résultats de notre étude exploratoire auprès de travailleuses occupant un emploi typiquement féminin syndiqué dans une université. Les participantes ont parlé de la nature de leur travail et ont décrit leurs perceptions de l'iniquité salariale, des stratégies et des actions posées au sein de l'université par l'ensemble des acteurs. Puis, elles nous ont exposé leurs attentes face au dossier. Dans le prochain chapitre, nous discutons des résultats et des pistes de réflexion pour le travail social et les politiques sociales.



## CHAPITRE V

### LA DISCUSSION

Ce chapitre sera consacré au développement de l'analyse des résultats et des pistes de réflexion pour le travail social et les politiques sociales. Nous essayons de mieux comprendre les perceptions des femmes de leur emploi et du milieu de travail universitaire. Puis, nous analysons les perspectives d'avenir des stratégies proposées pour enrayer l'iniquité salariale au sein de l'université. Étant donné le nombre limité de l'échantillon, cette étude exploratoire ne peut généraliser ses résultats. Cependant, les perceptions des participantes donnent des pistes de réflexion pour les futures recherches en travail social et en études féministes.

#### 5.1 LES PERCEPTIONS DES FEMMES DE LEUR TRAVAIL

Dans la littérature, plusieurs éléments des conditions de travail sont discutés et analysés. Les caractéristiques des emplois typiquement féminins font rarement l'objet de recherches et, d'ailleurs, il n'existe pas de portrait de ce que perçoivent les femmes de leur travail. De plus, le travail est défini à partir d'une image masculine (Acker, 2006); les expériences et les perceptions des femmes sont-elles connues par les acteurs impliqués dans le dossier de l'iniquité salariale ?

À partir des perceptions des participantes de la présente étude qui travaillent dans le milieu universitaire, nous identifions les convergences et les divergences de la littérature par rapport aux conditions de travail et salariales. Nous discutons de l'adaptation des femmes à leurs conditions de travail, de la polyvalence de leurs tâches, des relations interpersonnelles ainsi que de leurs conséquences.

### 5.1.1 Adaptation aux conditions de travail

Les travailleuses s'adaptent à leurs conditions de travail parfois difficiles. Malgré la température de la pièce dans laquelle elles travaillent, le niveau de bruit, l'emplacement de leur bureau, le matériel ou l'équipement informatique inadapté au travail, les femmes sont obligées de continuer à exécuter leurs tâches. Elles suivent un échéancier serré, et malgré cela, elles offrent des services, les améliorent et s'engagent envers l'université et la population étudiante. Cet élément s'est retrouvé, chez les participantes, au sein des perceptions de leur travail.

Les recherches que nous avons consultées traitent des conditions de travail de différentes manières. Certaines auteures soulignent les conditions de travail exigeantes physiquement (très chaud, bruyant, froid, poussiéreux et sec; le mauvais éclairage; le travail dans une position repliée), le manque de stimulation, le travail routinier, monotone et répétitif, le contrôle, le stress et la fatigue ainsi que le travail rapide et agité (Emslie, Hunt et Macintyre, 1999). Tremblay (2001, p. 72 et p. 74) décrit les «conditions pénibles» dans certains bureaux, entre autres le «bruit, [les] interruptions, [les] mauvaises conditions de lumière ou d'air, etc.» ainsi que les «tâches [...] répétitives et routinières». Pour sa part, Blekesaune (2005) souligne le travail physique, répétitif et sans grande autonomie. Certains de ces éléments ressemblent à ce qu'expliquent les travailleuses de l'université que nous avons rencontrées par rapport aux conditions de travail. Toutefois, les auteurs ne discutent pas de l'adaptation des femmes à ces conditions, qui demeure un élément important dans le travail des femmes de la présente étude.

Puisque les hommes étaient majoritairement présents dans la sphère du travail, les écrits se sont concentrés sur les besoins et les réalités des hommes pour décrire un modèle de travail. Acker (1990, p. 142) explique:

«Both traditional and critical approaches to organizations originate in the male, abstract intellectual domain (Smith 1988) and take as reality the world as seen from that standpoint. [...] Since men in organizations take their behavior and perspectives to represent the human, organizational structures and processes are theorized as gender neutral.»

Les femmes affirment que le travail qu'elles exécutent au sein de l'université demeure essentiel, mais certaines ont exprimé qu'elles doivent continuellement démontrer leurs

compétences et justifier qu'elles possèdent des connaissances. Selon les auteures, les valeurs masculines sont à la base des organisations sociales: «Images of masculinity and assumptions about the gendered division of labor organize institutional practices and expectations about work performance.» (Steinberg, 1992, cité dans Wharton, 2000, p. 175) Les institutions, dont les universités, interprètent les modes de fonctionnement et d'organisation du travail selon le point de vue des hommes qui occupent les postes de pouvoir (Acker, 1992, cité dans Wharton, 2000) et l'image de l'homme: «[...] eight hours of continuous work away from the living space, arrival on time, total attention to the work, and long hours if requested are all expectations that incorporate the image of the unencumbered worker» (Acker, 2006, p. 448). Les femmes s'adaptent-elles aux conditions de travail défavorables afin de démontrer qu'elles appartiennent au marché du travail ?

Les hommes tirent avantage des hiérarchies organisationnelles qui sous-évaluent les emplois féminins. En outre, cette adaptation aux différentes conditions de travail défavorables bénéficie aux cadres de l'université, par l'élément de pouvoir et de contrôle sur les travailleuses que cela leur procure (Acker, 2006). Les femmes n'en profitent que peu, car elles ne sont pas rémunérées pour les conditions dans lesquelles elles travaillent, les échéanciers serrés, les différentes tâches concomitantes ainsi que les nombreuses conséquences sur elles-mêmes et leur travail.

### 5.1.2 Polyvalence des tâches

En plus de leur adaptation aux conditions de travail, les femmes accomplissent une multitude de tâches en même temps, changeant selon certaines périodes spécifiques de l'année, du mois, de la semaine ou de la journée. Ces tâches incluent le travail à l'ordinateur, les appels, la saisie de données, la rédaction de documents et l'interaction avec les gens. Les recherches qui énumèrent les tâches quotidiennes, mensuelles et annuelles que peuvent accomplir les femmes de façon simultanée demeurent rares. Les quelques études féministes qui mettent l'accent sur le travail féminin attribuent la sous-évaluation des emplois féminins aux qualités qui les caractérisent (Armstrong, 2004; Brossard, 2004; Chicha, 2002). Par ailleurs, les participantes de la présente étude soulignent la valeur de leur travail et de leur contribution à l'université. Selon leurs perceptions, cet établissement ne fonctionnerait pas

sans les secrétaires, qui sont le premier contact avec la population et la «vitrine de l'université», ainsi que les commis comptables, qui sont responsables de la gestion et de l'administration. D'autre part, pour rendre son institution prospère, l'université demande les qualités associées aux emplois typiquement féminins, soit la concentration, l'attention aux détails, l'écoute, la patience et la dextérité, sans cependant leur accorder une valeur juste.

### 5.1.3 Relations interpersonnelles

Les recherches sur la main-d'œuvre féminine portent peu sur les relations interpersonnelles au travail, que celles-ci soient entre collègues ou avec les patrons et patronnes, et qu'elles soient positives ou négatives. Une des seules études que nous avons consultées sur les perceptions des travailleuses à l'égard de l'iniquité salariale présume que les femmes s'intéressent davantage aux relations interpersonnelles qu'à leur salaire (Major et Forcey, 1985). Cette hypothèse semble minimiser les situations quotidiennes que vivent les femmes au travail en plus de justifier la subordination de la main-d'œuvre féminine parce qu'elles accordent une importance aux relations interpersonnelles.

Les participantes de la présente étude ont parlé tout au long des entrevues de la non-reconnaissance de leur travail par leur employeur. D'ailleurs, les femmes ont abordé les différents types de relations au travail avec les collègues, les patrons et patronnes ainsi que les cadres de l'université, qu'elles soient harmonieuses ou difficiles. Selon les travailleuses, ces relations peuvent déterminer la qualité des conditions de travail des femmes et agissent sur l'exécution de leurs tâches. Certaines conséquences des relations interpersonnelles vécues par les femmes au travail sont identifiées dans les prochaines parties.

### 5.1.4 Conséquences des conditions de travail

Tout au long des entrevues, les travailleuses ont abordé les conséquences des conditions de travail et des relations interpersonnelles difficiles, telles que le harcèlement psychologique, l'épuisement professionnel, les problèmes mentaux et physiques ainsi que la sous-rémunération. Certains de ces problèmes, dont le harcèlement psychologique et l'épuisement professionnel, sont encore tabous dans les recherches et les milieux de travail.

D'abord, le harcèlement psychologique a été signalé par une travailleuse qui a vécu cette situation pendant plusieurs années. La littérature commence à y porter attention, bien que rarement. Sur le terrain, le gouvernement du Québec a modifié des lois pour y ajouter une protection pour certains travailleurs québécois contre ce problème (Commission des normes du travail du Québec, 2011). Par contre, le Nouveau-Brunswick tire de l'arrière dans ce dossier. Cette situation malsaine a eu des conséquences sur la santé mentale, physique et sur les conditions de travail de la participante qui l'a soulevée. Pendant plusieurs années, elle a vécu de l'isolement, été victime d'abus de pouvoir et de plusieurs menaces, des éléments communs à de nombreux cas de harcèlement psychologique au travail (Brun et Kedl, 2006).

Ensuite, les travailleuses ont discuté d'épuisement professionnel, une conséquence de la lourdeur de leur charge de travail et de leur adaptation aux conditions de travail difficiles. Certaines hésitent à prendre un congé de maladie en raison du type d'emploi spécifique qu'elles occupent et des tâches de travail qui seraient attribuées à leurs collègues déjà débordées. D'ailleurs, les écrits nous indiquent que le «travailleur» est identifié à quelqu'un qui occupe un emploi à temps plein sans interruption: il n'a pas besoin de s'occuper de ses besoins personnels (Acker, 1991, cité dans Emslie, Hunt et Macintyre, 1999b) ni, d'ailleurs, de ceux de sa famille. Le milieu de travail universitaire perçoit-il les travailleuses et travailleurs de cette façon? Certains secteurs d'emploi et certains domaines de recherche reconnaissent l'épuisement professionnel dans leurs politiques de travail et dans leurs écrits, respectivement. Cependant, ce problème reste un sujet tabou dans les écrits, dans la société et sur le marché du travail.

Les travailleuses identifient également les effets des tâches exigeantes nécessitant un effort mental comme la concentration et l'attention aux détails lors de l'exécution de deux, trois ou quatre tâches concomitantes. Certaines se sentent stressées par ces conditions de travail ardues. De plus, les travailleuses déploient un effort physique, entre autres lors du transport de lourdes charges de documents d'un étage à l'autre, du réaménagement de locaux et de la saisie de données sur ordinateur. L'exécution de ces tâches pendant de longues périodes peut entraîner des problèmes de tendinite, de syndrome du tunnel carpien, de fatigues aux épaules et de maux de cou. À cause de ces conséquences mentales et physiques, elles perçoivent comme injuste la rémunération de leur emploi.

Selon la littérature qui s'inspire d'une perspective féministe, les efforts des emplois typiquement féminins sont jugés moins exigeants que ceux des emplois typiquement masculins. Young (1991) qualifie de forme d'exploitation la dévalorisation de ces efforts et le salaire insuffisant qui leur est attribué. Ce type d'environnement de travail est aussi décrit dans certaines études, telles que celle de Messing et Boutin (1997, p. 346):

Les femmes sont souvent affectées à des tâches répétitives où l'on exerce peu de force mais beaucoup de mouvements, parfois dans des situations inconfortables. [...] Les emplois à caractère répétitif présentent également des difficultés sur le plan de la santé mentale. La parcellisation des tâches et le haut niveau de répétitivité sont associés à des symptômes de dépression et d'anxiété.

Enfin, les femmes perçoivent que leurs conditions salariales ne sont pas appropriées aux conditions de travail dans lesquelles elles travaillent, aux nombreuses tâches accomplies, aux efforts déployés, à l'éducation obtenue, aux formations qu'elles ont suivies et à leurs diverses expériences de travail. Étant donné le caractère essentiel de leur travail à l'université et la nature de leur travail, les femmes estiment que leur emploi est sous-rémunéré.

Pour conclure les perceptions des femmes de leur travail, nous avons discuté des perceptions des femmes par rapport à leur travail, notamment par rapport aux conditions et à la nature de leur emploi. Nous avons constaté qu'elles s'adaptent aux conditions de travail, peu importe lesquelles, qu'elles occupent de nombreuses fonctions au sein de l'université et qu'elles aient différents types de relations avec les collègues et les employeurs. Nous avons également fait ressortir les diverses conséquences de leurs conditions de travail. Dans la prochaine section, nous examinerons leurs perceptions du milieu de travail universitaire.

## 5.2 LES PERCEPTIONS DES FEMMES À PROPOS DU MILIEU DE TRAVAIL UNIVERSITAIRE

Les participantes de la présente étude occupent un emploi syndiqué au sein d'une université. Dans les prochaines sections, nous analysons leurs perceptions de l'iniquité salariale et du milieu de travail universitaire.

### 5.2.1 Perceptions par rapport à l'iniquité salariale

Les travailleuses que nous avons interviewées sont conscientes de l'iniquité salariale à l'université et soulèvent ce problème à plusieurs reprises en l'appuyant par des exemples

concrets. Elles remarquent que les emplois typiquement masculins de cette institution mieux rémunérés que les emplois typiquement féminins, quoiqu'elles possèdent une éducation supérieure et accomplissent simultanément des tâches exigeantes.

Le point de vue des travailleuses par rapport à l'iniquité salariale n'est pas un sujet abordé dans la littérature. Les écrits se concentrent sur la discrimination en général et les résultats s'écartent de ce que disent les femmes. Quelques recherches avancent que les femmes sont plus satisfaites avec un salaire moins élevé quand elles se comparent à leurs homologues féminins (Gutek, 2001, cité dans Goldman *et al.*, 2006) et qu'elles s'attendent à un salaire plus bas puisqu'elles ne se considèrent pas injustement payées (Major et Forcey, 1985). Contrairement à ce que soutiennent ces résultats, les travailleuses syndiquées de l'université demeurent insatisfaites de leur rémunération, qu'elles attribuent à la sous-évaluation de leur emploi et aux conditions de travail défavorables en comparaison aux emplois typiquement masculins. Cette situation serait injuste pour elles en raison de leur éducation supérieure, de la lourdeur des tâches qu'elles exécutent, des conditions dans lesquelles elles travaillent et des efforts qu'elles déploient. Certaines mentionnent quelques conséquences de l'iniquité salariale, dont le moral bas et les démarches complexes pour la reclassification des emplois, que nous expliquerons un peu plus loin (voir sect. 5.2.2.2).

Dans le cadre d'une recherche sur les perceptions des discriminations du personnel d'une université américaine, Trotman Reid (1987) a soulevé que les femmes justifiaient les salaires attribués aux hommes par la méritocratie: les salaires seraient supérieurs puisque les hommes accompliraient davantage dans le système (Laws, 1975, cité dans Trotman Reid, 1985). Dans la présente étude, les participantes ne perçoivent pas que les salaires sont basés sur le mérite. En plus de la sous-évaluation et de la sous-rémunération des emplois féminins, elles expliquent les salaires inégaux par la mentalité traditionnelle qui attribue des revenus supérieurs aux hommes en raison de leur position dans la société et sur le marché du travail. Cet élément sera aussi présenté un peu plus loin (voir sect. 5.2.2.1).

Lorsque les femmes ont parlé de leurs perceptions de l'iniquité salariale, elles ont identifié des éléments identiques à ceux de notre définition de l'iniquité salariale, notamment la division sexuelle du travail, la sous-évaluation et la sous-rémunération des emplois féminins.

### 5.2.1.1 Division sexuelle du travail et responsabilités familiales

La division sexuelle du travail est un concept développé par des féministes pour expliquer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Quelques caractéristiques ressortent de sa définition. Les travaux de la sphère productive (marché du travail, domaines politique et militaire) sont assignés aux hommes tandis que les femmes s'occupent de la sphère reproductive. De plus, les féministes identifient deux principes organisateurs au sein de la division sexuelle du travail : la séparation, où existent des travaux d'hommes et de femmes, et la hiérarchisation, où la valeur des travaux masculins est plus importante que celles des travaux féminins (Kergoat, 2004, 1998).

Les travailleuses de l'université constatent cette division sexuelle au sein de l'université. En effet, les hommes occupent certains emplois typiquement masculins, dont la conciergerie, la maintenance, la plomberie et la gérance. Ils sont rarement retrouvés en secrétariat. D'autre part, les femmes sont majoritaires dans les emplois de secrétariat et de comptabilité. Ces emplois typiquement féminins sont généralement sous-évalués et sous-rémunérés lorsqu'ils sont comparés aux emplois typiquement masculins (Tremblay, 2004).

D'après les répondantes, elles sont encore les principales responsables des obligations familiales, en dépit de leur emploi à temps plein sur le marché du travail. Elles font également référence à ces responsabilités lorsqu'elles identifient les obstacles à la participation aux actions sur l'iniquité salariale, des perspectives dont nous traiterons un peu plus loin (voir sect. 5.3.2). Plusieurs recherches sont menées sur ce sujet depuis quelques années. Les auteures traitent de ces responsabilités comme de «double identité de mère et de travailleuse» (Corbeil et Descarries, 1997, 1998), de «l'articulation travail-famille» (Descarries et Corbeil, 2002; Tremblay, 2004) et de «double journée de travail» (Méda, 2001).

### 5.2.1.2 Sous-évaluation et sous-rémunération des emplois typiquement féminins

Les répondantes partagent un point de vue identique: les emplois typiquement féminins demeurent sous-évalués et sous-rémunérés.

Dans la littérature féministe sur la sous-évaluation des emplois typiquement féminins, les auteures n'abordent pas les autres éléments présentés par les interviewées: la non-



reconnaissance des conditions de travail, des efforts, de l'éducation et des formations suivies. Selon les féministes, la sous-évaluation découlerait des rôles que remplissent gratuitement les femmes à la maison, notamment l'éducation des enfants et l'accomplissement des tâches domestiques (Delphy, 1998; Toupin, 1996). Par ailleurs, les qualités des emplois typiquement féminins sont l'objet de certains préjugés et stéréotypes et sont dévalorisées sur le plan monétaire en raison de leur lien avec le travail des femmes à la maison (Chicha, 2002). De leur côté, les participantes ont discuté brièvement du rôle qu'occupent les femmes à la maison. Selon elles, le *multitasking* exigé au travail découle des nombreuses tâches simultanées qu'occupaient leurs mères à la maison: la vaisselle, la lessive et les repas. Cependant, elles ne percevaient pas les qualités associées aux emplois féminins de façon négative; au contraire, elles y accordaient de l'importance en effectuant leur travail. Malgré l'importance que les répondantes attribuent à leur travail dans le fonctionnement de l'université, elles ont l'impression que les tâches, les conditions de travail, les efforts, l'éducation et les formations suivies ne sont pas reconnus à leur juste valeur.

Selon les femmes interviewées, en plus d'être sous-évalués, les emplois typiquement féminins à l'université sont sous-rémunérés, même si les employées effectuent plusieurs tâches simultanément, dans des conditions de travail défavorables qui nécessitent des efforts mentaux et physiques. Les écrits affirment que la majorité des emplois typiquement féminins sont moins bien payés (Brossard, 2004; Toupin, 1996), et ce, depuis que les femmes les occupent. Les auteures féministes expliquent qu'au début du siècle, lorsque les hommes se sont organisés en syndicats, ils demandaient des conditions salariales supérieures afin de supporter financièrement leur famille, puisqu'ils gagnaient le seul salaire du ménage, le salaire familial. Selon Tremblay (2004, p. 360), sur le marché du travail aujourd'hui, «[I]l n'en reste pas moins que les valeurs sociales n'ont pas évolué autant et que les salaires versés dans les emplois traditionnellement féminins demeurent inférieurs à ceux des emplois traditionnellement masculins.» Les travailleuses décrivent une situation semblable à l'université. Elles perçoivent leur salaire comme de «l'argent de poche», un montant insuffisant pour faire vivre leur famille et pour permettre l'achat de biens tels que les électroménagers, l'épicerie, les vêtements, etc. Selon elles, les hommes sont encore perçus comme pourvoyeurs de famille par l'université, ce qui peut expliquer leur salaire plus élevé.

## 5.2.2 Ce que les femmes disent du milieu universitaire

Les travailleuses affirment que la place des femmes dans la sphère universitaire est encore dévalorisée, que leur travail n'est pas reconnu et qu'il est inférieur à celui des hommes. Elles sont perçues comme jouant un rôle d'appui à l'homme et doivent continuellement prouver qu'elles possèdent les connaissances nécessaires pour accomplir leur travail, notamment par des démarches de reclassification des emplois.

### 5.2.2.1 Système patriarcal et hiérarchisé

Les travailleuses soutiennent qu'une mentalité traditionnelle provenant des instances de l'université influence la perception des femmes en emploi. Elles notent à plusieurs reprises des situations dans lesquelles les hommes gagnent un revenu plus élevé, et ce, pour des emplois identiques ou équivalents. En lien avec ce que nous retrouvons dans les écrits féministes portant sur la division sexuelle du travail (Kergoat, 1998; Tremblay, 2004) et le patriarcat (Beeman, 2010; Tremblay, 2004), les participantes expliquent cette rémunération supérieure par le rôle de «pourvoyeur familial» qui est attribué aux hommes, puisqu'ils représentent le pouvoir social, économique et structurel (Lundy, 2004). Le revenu des femmes est plutôt perçu comme un deuxième salaire. Contrairement à la littérature (Major et Forcey, 1985), les femmes s'attendaient à de meilleures conditions salariales, comme elles occupent un emploi dans une institution qui s'est dotée des valeurs d'équité et d'un rôle progressiste de développement des connaissances et d'enrichissement du savoir.

Historiquement construites pour les hommes et dominées par les hommes (Acker, 1992, cité dans Wharton, 2000; Acker, 2006), les universités sont encore des milieux de travail très hiérarchisés, où les hommes sont titulaires des postes de pouvoir décisionnels (Acker, 2006). Ainsi, le système patriarcal et la division des classes sociales sont ancrés au sein des pratiques de rémunération de l'université, de ses perceptions du rôle des femmes sur le marché du travail et dans la société, ce qui explique que les salaires inférieurs des femmes sont maintenus (Beeman, 2010; Tremblay, 2004). Ces deux systèmes d'oppression créent également des inégalités qui déterminent la position qu'occuperont les femmes dans la société et dans les institutions (Crenshaw, 2000, cité dans Harper, 2011), inférieure à celle des hommes. Malgré ses valeurs et ses visions d'équité, la position que l'université a adoptée par rapport à l'iniquité salariale n'est pas entièrement satisfaisante pour les travailleuses.

### 5.2.2.2 Reclassification des emplois

Les travailleuses souhaitent reclassifier leur emploi afin de progresser dans l'échelle salariale. Pour ce faire, elles sont obligées de répondre à un questionnaire d'un certain nombre de pages sur les tâches effectuées par périodes semestrielles ou mensuelles, et ce questionnaire est distribué à celles qui occupent des emplois typiquement féminins. Par la suite, ce formulaire est évalué par l'administration de l'université, où les cadres décideront d'attribuer une augmentation salariale ou non. Les femmes ne précisent pas le rôle de leur syndicat dans cette situation, puisqu'elles sont membres d'une association syndicale mixte où se retrouvent les emplois typiquement féminins et masculins. Selon Warskett (1990, p. 69), il y a un rapport de pouvoir et une influence de la hiérarchie dans l'évaluation des emplois:

«Job evaluation schemes are constructed to reflect the power of capital and employers to impose a certain kind of hierarchy on the world of work; but they also reflect the success of certain kinds of employees, who are predominantly male, white and not working class, in achieving a high place in that hierarchy.»

En lien avec ce que nous proposent les écrits sur l'intersectionnalité, ce type d'évaluation des postes crée une division entre les classes sociales au sein de l'université, puisque les femmes occupent les emplois sous-évalués et moins rémunérés que les emplois typiquement masculins. Le système patriarcal joue aussi un rôle dans l'infériorisation des salaires de postes féminins en poursuivant la subordination des femmes en emploi étant donné la valeur inférieure attribuée aux qualités et aux caractéristiques de ces emplois.

Pour conclure, les femmes font part de nombreuses perceptions du milieu de travail universitaire qui divergent et convergent avec la littérature. Nous avons décrit leurs points de vue quant à l'iniquité salariale et ses principaux éléments, dont la division sexuelle du travail, la sous-évaluation et la sous-rémunération des emplois typiquement féminins. Ensuite, nous avons résumé ce qu'elles ont dit du milieu de travail universitaire, notamment à propos du système patriarcal et de la reclassification des emplois.

## 5.3 LES PERCEPTIONS DES FEMMES PAR RAPPORT AUX STRATÉGIES PROPOSÉES PAR LES ACTEURS IMPLIQUÉS DANS LE DOSSIER

Dans cette section, nous portons un regard sur les stratégies des mouvements féministe et syndical à l'égard de l'iniquité salariale et des perceptions des travailleuses syndiquées

d'une université. D'abord, le discours des mouvements quant à l'iniquité salariale est-il semblable au point de vue des travailleuses ? Puis, quelles sont les perceptions des travailleuses envers leur participation aux actions proposées au sein de l'université ?

### 5.3.1 Iniquité salariale: les discours sont-ils semblables ?

Le concept de l'iniquité salariale est peu retrouvé dans le discours des mouvements sociaux et dans les écrits s'inspirant d'une perspective féministe. Certains éléments de l'iniquité salariale sont discutés dans les définitions de l'équité salariale, notamment la sous-évaluation des emplois féminins (Hart, 2002), la sous-rémunération de ces emplois (Weiner, 2002) et le système patriarcal (Beeman, 2010). En somme, les auteures, les organismes féministes et syndicaux ainsi que les répondantes s'entendent pour dire que les emplois féminins sont sous-évalués et sous-rémunérés, contrairement aux emplois masculins.

Les travailleuses de l'université donnent des exemples concrets de l'iniquité salariale dans le milieu de travail universitaire. Cependant, elles abordent plusieurs éléments qui ne sont pas soulevés par les mouvements sociaux et les auteures ayant étudié la question : la nécessité d'avoir un diplôme d'études postsecondaires, de respecter des échéanciers serrés, de connaître deux langues et de porter une certaine tenue vestimentaire. Elles perçoivent cette situation comme injuste puisque leur rémunération ne tient pas compte du fait qu'elles répondent à ces exigences.

Certains auteurs et groupes féministes et syndicaux revendiquent une législation sur l'équité salariale pour contrer le problème de l'iniquité salariale. Les emplois typiquement féminins seraient donc comparés aux emplois typiquement masculins, selon des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail semblables. Toutefois, les travailleuses ne perçoivent aucune ressemblance entre ces emplois à l'université. Selon elles, l'éducation, les efforts, les tâches ainsi que les conditions de travail diffèrent trop. Elles comparent aussi leur emploi à celui de leurs collègues féminines, ce qui semble problématique dans la littérature (Major et Forcey, 1985; Major et Testa, 1989, cité dans Desmarais et Curtis, 2001) et que les auteurs attribuent à la ségrégation professionnelle (Crosby, 1982, cité dans Foley, Hang-Yue et Wong, 2005). Pour certains emplois occupés par des hommes et des femmes au sein de l'institution, les travailleuses ne voient pas

beaucoup de différence dans le niveau de concentration requis. Elles qualifient les salaires inégaux entre ces emplois comparables de problème et d'injustice.

### 5.3.2 Les travailleuses participent-elles aux stratégies proposées dans le dossier de l'iniquité salariale ?

Les mouvements féministe et syndical sont impliqués dans le dossier de l'iniquité salariale et revendiquent une loi sur l'équité salariale depuis plusieurs décennies. Les féministes ont créé des groupes et ont organisé des actions en lien avec leurs demandes. Les syndicats ont mis sur pied des comités sur la condition féminine et sur l'équité salariale au sein de leur organisation et ont côtoyé les féministes lors des actions.

Les participantes ont souligné le manque de participation des travailleuses aux actions organisées par les mouvements féministe et syndical sur l'iniquité salariale. Contrairement à ce que prétendent les mouvements sociaux, elles s'intéressent à la cause. Selon elles, le manque d'implication peut être expliqué par plusieurs facteurs : la frustration par rapport à l'iniquité salariale, l'âge, la peur de représailles, les responsabilités familiales, l'heure et le lieu de l'activité et la mentalité acadienne. Les mouvements féministe et syndical sont-ils au courant de ces obstacles identifiés par les travailleuses ? Selon ce que les travailleuses ont partagé, il semble que leurs réalités ne sont pas représentées lors de la planification et de l'organisation des actions. En effet, certaines participeraient aux actions, mais ne savent pas comment s'y prendre. Lorsque les groupes impliqués dans le dossier planifient des activités qui ont lieu pendant les heures de travail et à l'extérieur de l'université, les femmes ne peuvent y participer en raison des obligations de leur emploi et, parfois, de leurs responsabilités familiales. Nous pouvons par contre nous demander s'il y a un manque de communication et de représentation au sein du syndicat et des organismes féministes lors de l'organisation des activités, entraînant de ce fait l'exclusion des femmes qui ne peuvent se libérer pendant certains moments de la journée. Elles mentionnent qu'il doit y avoir une voix qui les représente. Les répondantes ont aussi mentionné la peur de représailles, qui doit faire partie des préoccupations des syndicats et des organismes féministes. Si ceux-ci représentent les intérêts des femmes, ils se doivent d'être conscients des besoins des travailleuses afin d'encourager leur participation au sein des actions sur l'iniquité salariale.

Certains auteurs ont étudié l'impact des émotions et des réactions des femmes par rapport à leurs conditions de travail sur la participation aux actions collectives. Selon Foster et Matheson (1998), les personnes doivent être frustrées pour s'impliquer dans des actions. Les interviewées admettent qu'elles se sentent frustrées par rapport aux salaires inégaux et à la lenteur du travail de l'université dans ce dossier et souhaitent que cette situation soit réglée. Toutefois, plusieurs facteurs, dont les obligations de travail et familiales, expliquent leur manque de participation aux actions. D'autres auteurs ajoutent que les travailleuses qui perçoivent une discrimination individuelle choisiront des actions individuelles au détriment d'actions collectives (*ibid.*), même si la discrimination vise un groupe de personnes, et ce, pour quelques raisons telles que la peur de représailles et le manque d'organisation des activités (Taylor et Louis, 1999). Au contraire, les travailleuses que nous avons interrogées perçoivent comme importantes les actions individuelles et collectives, et encouragent celles qui s'impliquent. En ce qui concerne les actions, certaines préfèrent signer une pétition, d'autres participeront aux réunions et aux sessions d'information sur l'iniquité salariale sans trouver problématique de prendre part à l'un ou l'autre. La peur de représailles fait cependant partie de leurs discours quant au manque de participation en général aux actions, comme nous l'avons expliqué. D'autres auteurs expliquent que les femmes choisissent des stratégies d'adaptation au lieu de s'intéresser aux solutions (Foster et Matheson, 1998). Crosby (1984, cité dans Foster et Matheson, 1998) soutient que les femmes nient leurs émotions à l'égard de l'iniquité salariale en raison de l'anxiété. La réalité des travailleuses ne peut être simplifiée, car plusieurs éléments expliquent leur manque de participation aux actions, tel que nous l'avons présenté dans cette section. De même, un syndicat mixte, qui représente simultanément les intérêts des emplois typiquement féminins et masculins dans cette université, a-t-il plus de difficultés à représenter les femmes et à revendiquer l'amélioration de leurs conditions matérielles ?

Pour résumer, nous avons analysé les perceptions des travailleuses quant à l'iniquité salariale ainsi que les convergences et divergences de ces perceptions avec celles des mouvements sociaux et de la littérature. Par la suite, nous avons présenté les points de vue des femmes par rapport à leur participation aux actions organisées par les féministes et les syndicats en plus de faire le point sur les écrits à ce sujet.

#### 5.4 PISTES DE RÉFLEXION POUR LA PRATIQUE ET LES POLITIQUES SOCIALES

Depuis le début de son développement, le travail social s'est intéressé et s'est impliqué dans les différents dossiers de la condition féminine au Canada et au Québec. Il a participé aux luttes des mouvements sociaux (féministe, syndical, communautaire) pour le droit des travailleurs et travailleuses à des conditions de travail et salariales décentes. Cependant, depuis quelques décennies dans les sociétés capitalistes, les gouvernements véhiculent une idéologie conservatrice et religieuse menaçant les droits gagnés par les luttes des mouvements sociaux et du travail social, entre autres l'équité salariale. En effet, le gouvernement fédéral refuse d'adopter une loi sur l'équité salariale pour les employées de la fonction publique et des sociétés de la couronne. Les travailleuses et travailleurs sociaux doivent se mobiliser et participer aux actions collectives afin de dénoncer cette atteinte aux droits humains, d'appuyer et de revendiquer des politiques sociales qui respectent la citoyenneté, la justice sociale et la démocratie.

Certaines provinces se sont dotées de lois sur l'équité salariale et dans de nombreux cas, les gouvernements n'obligent pas les employeurs à respecter les échéanciers. Parfois, les gouvernements sont ceux qui ne réalisent pas cet exercice. L'iniquité salariale demeure donc un problème social pour les travailleuses syndiquées et non syndiquées qui occupent un emploi typiquement féminin, y compris les travailleuses et travailleurs sociaux. Il y a une lutte continue pour le respect des droits des personnes marginales et défavorisées.

Tel qu'indiqué dans notre premier chapitre, les études sur l'iniquité salariale sont rares. Nous connaissons peu les perceptions des travailleuses par rapport à l'iniquité salariale ainsi que la nature de leur emploi. Selon la présente étude, ce problème social entraîne des conséquences sur les femmes. Puisque le travail social demeure une profession typiquement féminine et qu'il s'intéresse aux problèmes sociaux, il est primordial qu'il se soucie des divers enjeux de l'iniquité salariale et documente les points de vue des travailleuses quant à leurs conditions de travail et salariales.

Par ailleurs, il serait intéressant que l'analyse intersectionnelle soit davantage retrouvée en travail social afin de saisir les différents axes de subordination, soit la classe sociale, le genre, la race, l'âge, la langue, etc., qui contribuent aux inégalités et aux oppressions des femmes (Strier, 2009). Cet axe d'analyse nous permettrait de mieux

comprendre les problèmes sociaux (*ibid.*). D'autre part, les participantes de la présente étude occupent un emploi de soutien syndiqué au sein d'une université, un milieu de travail hiérarchisé et patriarcal qui reproduit la mentalité traditionnelle par la sous-évaluation et la sous-rémunération des emplois typiquement féminins. Même si les institutions universitaires sont perçues comme un employeur juste et équitable, d'autres recherches sont nécessaires afin d'explorer la subordination des travailleuses.

Enfin, le manque de recherches sur les femmes acadiennes des provinces atlantiques demeure inquiétant. Les femmes acadiennes vivent des réalités très différentes en raison des dimensions linguistiques et rurales. Les répondantes de cette étude travaillent dans l'unique université francophone dans une province officiellement bilingue et leurs perceptions des enjeux sociaux sont peu documentées dans la littérature et dans les mouvements sociaux. L'analyse intersectionnelle mérite d'être explorée dans le cadre de ces recherches afin de creuser davantage les oppressions du milieu acadien.

Pour résumer ce chapitre, notre discussion a mis l'accent sur les perceptions des femmes par rapport à leur emploi, le milieu de travail universitaire et les stratégies proposées par les mouvements sociaux. Nous avons présenté les convergences et les divergences entre les perceptions des répondantes et les écrits. Par la suite, nous avons proposé des pistes de réflexion pour le travail social et les politiques sociales. Dans notre conclusion, nous ferons une synthèse de notre travail et des résultats de notre recherche. Nous soulèverons quelques questions intéressantes pour de futures recherches en travail social et en études féministes.



## CONCLUSION

Plusieurs changements sociaux se sont déroulés sur le marché du travail depuis 1960. Avant les années 1960, peu de mères et de femmes mariées occupaient un emploi rémunéré. À partir de cette décennie, la participation active des femmes s'est vue augmenter pour plusieurs raisons: les politiques sociales adoptées pendant à l'époque de l'adoption des principes de l'État-providence, l'accès à des méthodes contraceptives modernes, l'augmentation du nombre de diplômées universitaires et collégiales, le retrait des barrières qui empêchaient les femmes mariées de travailler dans la fonction publique, le besoin de deux revenus dans les ménages, ainsi que l'augmentation du nombre d'emplois dans les secteurs publics, les soins de santé et le travail de bureau. Malgré cette participation active plus importante, les conditions de travail et salariales demeurent défavorables pour les femmes. La majorité d'entre elles est cantonnée dans des emplois à prédominance féminine, caractérisés par la sous-évaluation et la sous-rémunération, contrairement aux emplois typiquement masculins.

À la suite de l'arrivée des femmes sur le marché du travail rémunéré, le mouvement féministe, rejoint par les syndicats quelques années plus tard, a revendiqué des législations sur l'équité salariale afin de contrer les problèmes d'écart salarial et d'iniquité salariale. À la suite de nombreuses années de luttes, plusieurs provinces ont adopté des lois à ce sujet durant les années 1980 et 1990. Cependant, au lieu d'entériner l'équité salariale, le gouvernement fédéral a choisi de modifier certaines lois sur le travail pour y ajouter le concept de «salaire égal pour un travail équivalent». Selon les groupes féministes et syndicaux, ces mesures ne sont pas suffisantes pour remédier à ce problème. De plus, ces groupes critiquent le manque d'initiatives de certaines provinces dans le dossier.

Par ailleurs, même si les mouvements sociaux revendiquaient l'équité salariale, les perceptions des femmes par rapport à l'iniquité salariale n'étaient pas documentées jusqu'à présent. Quelques études se sont penchées sur les perceptions de la discrimination en

général, mais elles s'attardaient sur les points de vue de la population étudiante. Ceux-ci, pour la plupart, divergent de la réalité des travailleuses. D'autre part, les perceptions des femmes à l'égard des mouvements sociaux impliqués dans ce dossier restent ignorées dans les écrits. Certaines études ont documenté les perceptions des femmes quant à la discrimination et leur type de participation aux actions. En ce qui concerne les emplois typiquement féminins, il existe peu d'études sur leurs caractéristiques, leurs conditions de travail et les expériences des femmes au travail. Les recherches menées en travail social sont rares malgré l'implication de la profession dans les dossiers de la condition féminine syndicale pour améliorer les conditions de travail et matérielles.

En raison du manque de connaissances dans ce domaine particulier, nous avons entrepris une recherche qualitative auprès des travailleuses concernant leurs perceptions de l'iniquité salariale. Les objectifs de la recherche étaient de recueillir les perceptions des travailleuses qui occupent un typiquement féminin syndiqué au sein d'une université à propos de l'iniquité salariale, de leurs conditions de travail, de la nature de leur emploi ainsi que des solutions proposées par les acteurs impliqués dans le dossier. Nous désirions également documenter leurs perceptions par rapport aux mouvements sociaux. Des entrevues individuelles ont été effectuées auprès de six travailleuses syndiquées occupant un emploi typiquement féminin dans une université. La présente étude n'est pas un échantillon représentatif et nous ne pouvons en généraliser les résultats en raison de son nombre, mais elle nous donne des pistes de réflexion pour des futures recherches en travail social et en études féministes.

Les résultats obtenus par l'analyse de contenu ont permis de documenter les caractéristiques des emplois typiquement féminins, les perceptions de l'iniquité salariale et les actions proposées au sein de l'université ainsi que les perspectives d'avenir du dossier. Les participantes ont discuté de leurs conditions de travail difficiles et de la lourdeur des efforts et des tâches accomplies dans leur travail, qui entraînaient des malaises physiques et mentaux, tels que des fatigues aux épaules et des maux de cou. Plusieurs vivaient des situations de stress. Les relations interpersonnelles, dans le cadre desquelles les femmes ont vécu des expériences, certaines communes et d'autres singulières, jouaient également un rôle important dans leur milieu de travail. Certaines femmes ont décrit des relations harmonieuses avec leurs collègues et leurs patrons et patronnes. D'autres ont partagé des situations de

relations de travail difficiles, notamment en matière de harcèlement psychologique. Malgré ces conditions, elles devaient continuer leur travail puisque, comme elles l'ont souligné, les postes qu'elles occupent garantissent les premiers contacts avec la population, les services, l'accueil et l'information, en plus de l'administration de l'université. Selon elles, l'institution ne fonctionnerait pas sans leur travail, mais l'université ne le reconnaît pas, malgré l'ampleur de leurs tâches.

Les femmes ont qualifié d'injustice l'iniquité salariale dans le milieu de travail universitaire. Elles remarquaient cette sous-rémunération à cause du salaire plus élevé des emplois typiquement masculins, même si elles avaient une éducation supérieure, des tâches plus exigeantes et une tenue vestimentaire exigée pour le travail. Les participantes ne percevaient que des différences entre les emplois typiquement féminins et masculins au sein de l'université, entre autres au plan des efforts, des tâches et de l'éducation. D'autre part, elles ont abordé la place des femmes sur le marché du travail et dans le milieu universitaire. Selon elles, les hommes sont perçus comme jouant le rôle du pourvoyeur familial, tandis que les femmes gagnent un salaire d'appoint et offrent un appui à ces derniers.

Par ailleurs, les répondantes ont parlé des actions posées au sein de l'université sur l'iniquité salariale, de leurs perceptions par rapport à ces actions et des impacts de celles-ci sur les travailleuses et à l'université. Les femmes ont identifié des obstacles à la participation aux activités sur l'iniquité salariale. Elles ont noté que les actions organisées ailleurs que sur leur lieu de travail et pendant les heures d'ouverture de leurs services ne facilitaient pas la participation des femmes travaillant sur le campus universitaire. En dernier lieu, les travailleuses ont souhaité que l'iniquité salariale soit résolue et que leur travail soit reconnu au sein de l'université.

Dans le cadre de notre discussion, il était essentiel d'aborder les points importants de l'analyse des résultats. Selon nous, les femmes s'adaptent aux différentes conditions de travail parce qu'elles sont obligées d'accomplir leurs tâches, un élément qui ne se retrouve pas dans la littérature portant sur les conditions de travail. De plus, l'université bénéficie de l'adaptation aux conditions de travail puisque cela lui permet de contrôler leurs conditions salariales. Par ailleurs, nous discutons de la multiplicité des tâches et des qualités féminines qui caractérisent les emplois des participantes. L'université tire avantage de ces qualités pour

rendre son institution prospère. Les relations interpersonnelles entre les femmes, leurs collègues, les patrons et patronnes ainsi que les cadres étaient un autre élément important qui a émergé dans les entrevues et qui sont peu abordées dans les écrits. Les participantes ont abordé les problèmes de harcèlement psychologique, d'épuisement professionnel et de santé physique ainsi que la sous-rémunération du travail des femmes.

Il était aussi important de présenter les perceptions des femmes par rapport au milieu de travail universitaire. Ce qu'elles ont partagé diverge un peu de ce que nous retrouvons dans la littérature. Elles ont décrit le problème d'iniquité salariale au sein de l'université ainsi que certains éléments qui se retrouvent dans notre définition de ce problème, dont la division sexuelle du travail, la sous-évaluation et la sous-rémunération de leur emploi. Les femmes ont souligné les mentalités traditionnelles à l'origine des perceptions de l'institution sur le rôle de la femme en emploi qui sont ancrées dans ses pratiques de rémunération. Ces éléments rejoignent par ailleurs ce que les écrits abordent au sujet de l'intersectionnalité: le système patriarcal et la division des classes sociales causent une oppression des femmes et entraînent une diminution de la valeur accordée aux emplois typiquement féminins.

En dernier lieu, nous avons fait mention des perceptions des femmes à l'égard de l'iniquité salariale et des stratégies proposées par les mouvements sociaux dans ce dossier. Les points de vue des femmes diffèrent de ce que proposent les féministes et les syndicats quant à la définition de l'iniquité salariale. Pour ce qui est de la participation aux actions, les propos des femmes diffèrent là aussi des écrits. Elles énumèrent plusieurs raisons pour le manque de participation aux actions qui ne sont pas documentées dans la littérature.

Nous nous permettons de proposer quelques pistes de réflexion sur le rôle du travail social dans le dossier de l'iniquité salariale. Nous avons précisé à plusieurs reprises dans le présent mémoire qu'il est nécessaire pour les travailleuses et travailleurs sociaux de s'impliquer et de s'intéresser aux dossiers syndicaux, à la condition féminine et aux mouvements sociaux afin d'améliorer les conditions de travail et salariales des populations défavorisées et opprimées. Cependant, il y a un manque de recherches en travail social sur l'iniquité salariale et les perceptions des femmes à l'égard de leur emploi. Il serait avantageux de donner cette voix aux femmes qui vivent des expériences et des réalités différentes de leurs homologues masculins sur le marché du travail. Par ailleurs, des

recherches pourraient être menées auprès des universités et sur le rôle des femmes au sein de ses structures.

Il serait aussi intéressant de mener des futures recherches en travail social et en études féministes sur la représentation des intérêts et des réalités des travailleuses au sein des mouvements féministe et syndical, entre autres lors de l'organisation des actions. D'autre part, les mouvements sociaux revendiquent des lois sur l'équité salariale pour contrer l'iniquité salariale. Une politique sociale demeure-t-elle la solution idéale ? Quelles sont les retombées chez les femmes ?

En dernier lieu, nous avons choisi de travailler avec la théorie de l'intersectionnalité, un cadre théorique en émergence dans plusieurs domaines, dont ceux de la santé, des sciences juridiques et de l'éducation. Cette théorie porte un regard sur l'entrecroisement des systèmes d'oppression et leurs conséquences chez les femmes. Le travail social et les études féministes gagneraient à approfondir ce cadre théorique pour améliorer ses pratiques sociales et faire émerger de nouvelles connaissances des problèmes sociaux. Les recherches sur les femmes au travail en bénéficieraient pour expliquer les diversités, les expériences et les réalités sociales. Par ailleurs, les femmes acadiennes qui habitent les provinces atlantiques sont rarement le sujet des études; or, elles vivent des expériences spécifiques en lien avec le milieu minoritaire francophone, majoritairement rural. L'analyse intersectionnelle permettrait de creuser davantage ces dimensions et de saisir les différentes formes d'oppression que vivent ces femmes.

## RÉFÉRENCES

- Acker, J. 1990. «Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations». *Gender & Society*, vol. 4, no. 2 (juin), p. 139-158.
- . 2006. «Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations». *Gender & Society*, vol. 20, no. 4 (août), p. 441-464.
- Alliance de la fonction publique du Canada. 2010. «Équité salariale à Postes Canada: l'AFPC gagne sa cause en Cour suprême». En ligne. <http://www.psc-afpc.com/news/2011/issues/20111129-f.shtml>. Consulté le 24 novembre 2010.
- . «À propos de l'AFPC». En ligne. <http://psac.com/about/about-f.shtml>. Consulté le 24 novembre 2010.
- Almeleh, N., S. Soifer, N. Gottlieb, et L. Gutierrez. 1993. «Women's Achievement of Empowerment through Activism in the Workplace». *Affilia*, vol. 8, no. 1, p. 26-39.
- Armstrong, P. 2004. «Pay Equity Lessons from Canada». *Pay and Employment Equity for Women: New Zealand Conference*, (Wellington, 28-29 juin 2004), 18 p.
- . 2007. «Back to Basics: Seeking Pay Equity for Women in Canada». *Labour and Industry* (décembre), p. 11-32.
- Armstrong, P., et H. Armstrong. 1990. «Lessons from Pay Equity». *Studies in Political Economy*, no. 32 (été), p. 29-54.
- . 2001. *The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work*. 3<sup>e</sup> éd. Toronto: Oxford University Press.
- Armstrong, P., et M. Cornish. 1997. «Restructuring Pay Equity for A Restructured Work Force: Canadian Perspectives». *Gender, Work And Organization*, vol. 4, no. 2, p. 67-86.
- Association nationale Femmes et Droit. «Fiche d'information et d'action politique sur l'équité salariale» En ligne. [http://www.nawl.ca/ns/fr/documents/PE\\_InfoSheet\\_fr.pdf](http://www.nawl.ca/ns/fr/documents/PE_InfoSheet_fr.pdf). Consulté le 14 mars 2010.
- Baker, M., et N. Fortin. 2000. «Does Comparable Worth Work in a Decentralized Labor Market ?». *Série scientifique*, CIRANO, 54 p.

- Beeman, J. 2010. «L'équité salariale, défi au patriarcat». *Nouveaux Cahiers du socialisme: Lutttes, oppressions et rapports sociaux de sexe*, no. 4 (automne), p. 126-142.
- Bilge, S. 2009. «Théorisations féministes de l'intersectionnalité». *Diogène*, no. 225 (janvier-mars), p. 70-88.
- Bilge, S., M.-J. Gagnon, et J. Quérin. 2006. «Des syndicats, du travail et des femmes. Questions pour les féminismes». *Revue Recherches féministes: Femmes et syndicalisme*, vol. 19, no 1, p. 1-23.
- Blekesaune, M. 2005. «Working Conditions and Time Use». *Acta Sociologica*, vol. 48, no. 4 (décembre), p. 308-320.
- Boucher, J., et C. Jetté. 1995. «Développement du syndicalisme en travail social au Québec au cours des années 60 et 70». *Nouvelles pratiques sociales: Les pratiques sociales des années 60 et 70*, vol. 8, no. 2, p. 109-121.
- Bowden, P., et J. Mummery. 2009. *Understanding Feminism*. Stocksfield (U.K.): Acumen.
- Briskin, L. 2008. «Cross-Constituency Organizing in Canadian Unions». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 46, no. 2 (juin), p. 221-247.
- Briskin, L., et L. Yanz. 1983. *Union Sisters: Women in the Labour Movement*. Toronto: Women's Educational Press.
- Brodie, J. 1996. *Politics on the Margins: Restructuring and the Canadian Women's Movement*. Halifax: Fernwood.
- . 2008. «We are all Equal Now: Contemporary Gender Politics in Canada». *Feminist Theory*, vol. 9, no. 2, p. 145-164.
- Brossard, L. 2004. «L'équité et le dilemme égalité-équité». *Fiche 2: L'égalité*. Journée de préparation à la Commission parlementaire portant sur le concept d'égalité et une politique en condition féminine (25 mai 2004). Comité femme et développement régional de la CRÉ et la Fédération des femmes du Québec, 6 p.
- Browne, I., et T. Misra. 2003. «The Intersection of Gender and Race in the Labor Market». *Annual Review of Sociology*, vol. 29, p. 487-513.
- Brun, J.-P., et E. Kedl. 2006. «Porter plainte pour harcèlement psychologique au travail: un récit difficile». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 61, no. 3, p. 381-407.
- Canada, Condition féminine Canada, Direction d'analyse et élaboration des politiques. 2002. *L'équité salariale: Un droit de la personne fondamentale*. M. Young. SW21-100/2002F-IN. Ottawa.

- Canada, Ministère de la Justice du Canada, Direction des communications. 2004. *L'équité salariale: une nouvelle approche à un droit fondamental*. B. Bilson, M.-T. Chicha et S. MacCrimmon, Groupe de travail sur l'équité salariale. Ottawa: Imprimeur de la Reine.
- Castro, E. 2006. «L'équité salariale: un long chemin pour les travailleuses des centres de la petite enfance». *Revue Recherches féministes: Syndicalisme*, vol. 19, no. 1, p. 147-152.
- Chicha, M.-T. 2001. «Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec: l'ambivalence du rôle de l'État québécois». *Recherches féministes: Éducation et émancipation*, vol. 14, no. 1, p. 63-82.
- . 2002. «L'adoption et la mise en œuvre de la Loi québécoise sur l'équité salariale: l'existence d'un double standard». *Lien social et Politiques: Le genre des politiques publiques, des constats et des actions*, no. 47, p. 85-95.
- Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick. 2011. «Alliés». En ligne. <http://www.equite-equity.com/allies.cfm>. Consulté le 23 février 2011.
- . 2011. «Ce que nous proposons». En ligne. [http://www.equite-equity.com/ce\\_nous\\_proposons.cfm](http://www.equite-equity.com/ce_nous_proposons.cfm). Consulté le 23 février 2011.
- . 2011. «Qu'est-ce que l'équité salariale». En ligne. [http://www.equite-equity.com/quest\\_equite.cfm](http://www.equite-equity.com/quest_equite.cfm). Consulté le 22 novembre 2010.
- . 2011. «Vision et mission». En ligne. [http://www.equite-equity.com/vision\\_mission.cfm](http://www.equite-equity.com/vision_mission.cfm). Consulté le 23 février 2011.
- Coalition spéciale pour l'égalité des femmes et les droits de la personne. «Les femmes et les élections 2011. L'équité salariale, un droit fondamental». En ligne. [http://www.egalitedesfemmes.ca/Images\\_PDFs\\_2011/2011\\_FactSheet\\_equite\\_salariale\\_FR.pdf](http://www.egalitedesfemmes.ca/Images_PDFs_2011/2011_FactSheet_equite_salariale_FR.pdf). Consulté le 12 avril 2011.
- Québec, Commission de l'équité salariale. «L'équité salariale: un salaire égal pour un emploi équivalent à un emploi masculin. Loi sur l'équité salariale». En ligne. <http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/regles/salaireegal.asp#six>. Consulté le 22 novembre 2010.
- Québec, Commission des normes du travail. 2011. «Harcèlement psychologique». En ligne. <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/>. Consulté le 23 mai 2011.
- Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick. 2010. «Rapport d'étape 2010 sur la situation des femmes du Nouveau-Brunswick». En ligne. <http://www.acswccf.nb.ca/media/acsw/files/french/2010report/Status%20Report%202010%20French.pdf>. Consulté le 13 mars 2010.



- . 2001. «Vie adulte (19 à 64 ans): Éducation, emploi et politique». In *Grandir au féminin au Nouveau-Brunswick 1970-2000*, p. 97-141. Moncton: Conseil consultatif sur la condition de la femme.
- Corbeil, C., et F. Descarries. 1997. «Les stratégies de conciliation des mères en emploi: d'espoirs et de réalités». In *Stratégies de résistance et travail des femmes*, sous la dir. de A. Soares, p. 123-150. Montréal: L'Harmattan.
- Corbeil, C., et I. Marchand. 2006. «Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle: défis et enjeux». *Nouvelles pratiques sociales: Les pratiques pour contrer la violence: entre l'intervention, la prévention et la répression*, vol. 19, no. 1, p. 40-57.
- Côté, A., et J. Lassonde. 2007. «Le point sur l'équité salariale au Canada». *Rapport final de l'atelier portant sur l'équité salariale* (Ottawa, 2-3 mai 2007). Association nationale Femmes et Droit, 17 p.
- Cuneo, C. J. 1990. *Pay Equity: The Labour-Feminist Challenge*. Toronto: Oxford University Press.
- Delphy, C. 1998. «L'ennemi principal. Avant propos». In *L'ennemi principal. Économie politique du patriarcat*, Tome I, p. 5-30. Paris: Éditions Syllepse.
- Denis, A. 2008. «Intersectional Analysis: A Contribution of Feminism to Sociology». *International Sociology Review of Books*, vol. 23, no. 5, p. 677-694.
- Déom, D., D. Drouin, et J. Mercier. 1998. «La formation et l'élimination des préjugés envers le travail des femmes: des leçons pour l'évaluation des emplois en contexte d'équité salariale». *Revue Recherches féministes: Éducation et émancipation*, vol. 11, no. 1. p. 211-222.
- Descarries, F., et C. Corbeil. 1996. «La conciliation travail-famille». In *Science, conscience et action. 25 ans de recherche féministe au Québec*, sous la dir. de Huguette Dagenais, p. 51-72. Montréal: Remue-ménage.
- . 2002. «Articulation famille/travail: quelles réalités se cachent derrière la formule ?». In *Espaces et temps de la maternité*, sous la dir. de F. Descarries et C. Corbeil, p. 456-477. Montréal: Les Éditions du remue-ménage.
- Desmarais, S., et J. Curtis. 2001. «Gender and Perceived Income Entitlement Among Full-Time Workers: Analyses for Canadian National Samples, 1984 and 1994». *Basic and Applied Social Psychology*, vol. 23, no. 3, p. 157-168.
- Dorvil, H., et R. Mayer. 2001. «Les approches théoriques». In *Théories et méthodologies. T 1 de Problèmes sociaux*, sous la dir. de H. Dorvil et R. Mayer. p. 16-29. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

- Dunphy, K. 2009. «The Feminization of the Labour Movement in New Brunswick: Women in the New Brunswick Federation of Labour, 1913-1984». Thèse de maîtrise, Fredericton, University of New Brunswick, 147 p.
- Emslie, C., K. Hunt, et S. Macintyre. 1999. «'Gender' or 'Job' Differences? Working Conditions amongst Men and Women in White-Collar Occupations». *Work, Employment & Society*, vol. 13, no. 4, p. 711-729.
- . 1999b. «Gender Differences in Minor Morbidity among Full Time Employees of a British University». *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 53, no. 8 (août), p. 465-375.
- England, K., et G. Gad. 2002. «Social Policy at Work? Equality and Equity in Women's Paid Employment in Canada». *GeoJournal*, vol. 56, p. 281-294.
- Favreau, L. 2000. «Le travail social au Québec (1960-2000): 40 ans de transformation d'une profession». *Nouvelles pratiques sociales: Le «nouveau» travail social...*, vol. 13, no. 1, p. 27-47.
- Fédération des femmes acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick. 2006. «Document de réflexion». *Oser voir l'avenir différemment*. États généraux des femmes en Acadie du Nouveau-Brunswick. En ligne. <http://www.ffafnb.org/document/reflexion.pdf>. Consulté le 23 février 2011.
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick. «À notre sujet. Améliorer la vie des femmes au Nouveau-Brunswick». En ligne. <http://www.nbfl-ftnb.ca/index.php?page=femmes>. Consulté le 23 février 2011.
- Foley, S., N. Hang-Yue, et A. Wong. 2005. «Perceptions of Discrimination and Justice: Are There Gender Differences in Outcomes?». *Group & Organization Management*, vol. 30, no. 4 (août), p. 421-450.
- Foster, M., et K. Matheson. 1998. «Perceiving and Feeling Personal Discrimination: Motivation or Inhibition for Collective Action?». *Group Processes and Intergroup Relations*, vol. 1, no. 2, p. 165-174.
- Frances, R., L. Kealy, et J. Sangster. 1996. «Women and Wage Labour in Australia and Canada, 1880-1980». *Labour/Le travail*, vol. 38 (automne), p. 54-89.
- Front commun pour la justice sociale. «Travailler ensemble pour réduire la pauvreté». En ligne. [http://www.frontnb.ca/Document/WorkingTogether\\_fr.pdf](http://www.frontnb.ca/Document/WorkingTogether_fr.pdf). Consulté le 23 février 2011.
- Fudge, J., et L. Vosko. 2001. «Gender, Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law, Legislation and Policy». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 22 (mai), p. 271-310.

- Fudge, J., et P. McDermott. 1991. «Just Wages: A Feminist Assessment of Pay Equity». Toronto: University of Toronto Press.
- Gautreau, H., et A. Cormier. 2000. «Marcher pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick». *Revue Recherches féministes: La Marche mondiale des femmes*, vol. 13, no. 1, p. 149-158.
- Géraud-Stehli, F. 1994. «À Montréal de 1910 à 1940, entre charité et service social. Marie-Gérin Lajoie et le modèle de l'action sociale». *Revue canadienne de service social*, vol. 11, no 2, p. 214-237.
- Goldman, B., B. Gutek, J. Stein, et K. Lewis. 2006. «Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences». *Journal of Management*, vol. 32, no. 6 (décembre), p. 787-824.
- Groulx, L.-H. 1996. «De la vocation féminine à l'expertise féministe: essai sur l'évolution du service social au Québec (1939-1990)». *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 49, no. 3, p. 357-394.
- Guillaumin, C. 1978. «Pratique du pouvoir et idée de Nature. L'appropriation des femmes». *Questions féministes*, no. 2-3, p. 5-30.
- Gunderson, M. 1994. *Comparable Worth and Wage Discrimination: An International Perspective*. Genève: Bureau international du travail.
- . 2002. «The Evolution and Mechanics of Pay Equity in Ontario». *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. 28, p. S117-S131.
- Haiven, J. 2004. «The Struggle for Pay Equity on the Ground». *Canadian Woman's Studies/Les cahiers de la femme: Benefiting Women? Women's Labour Rights*, vol. 23, no. 3-4, p. 89-95.
- Harper, E. (à paraître). «Regards sur l'intersectionnalité». *CRI-VIFF—Relais femmes*, Coll. «Études et analyses». 20 p.
- Hart, S. M. 2002. «The Pay Equity Bargaining Process in Newfoundland: Understanding Cooperation and Conflict by Incorporating Gender and Class». *Gender, Work and Organization*, vol. 9, no. 4, p. 355-371.
- . 2002. «Unions and Pay Equity Bargaining in Canada». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 57, no. 4, p. 609-629.
- Hofman, N. G. 2010. «Understanding Women's Work through the Confluence of Gender, Race, and Social Class». *Cultural Dynamics*, vol. 22, no. 3, p. 179-195.
- Kainer, J. 1995. «Pay Equity Strategy and Feminist Legal Theory: Challenging the Bounds of Liberalism». *Canadian Journal of Women and the Law/Revue Femmes et Droit*, vol. 8, p. 440-469.

- . 2009. «Gendering Union Renewal: Women's Contribution to Labour Movement Revitalization». In *Unions, Equity and the Path to Renewal*, sous la dir. de J. Foley et P. Baker, p. 15-38. Vancouver: UBC Press.
- Kergoat, D. 1998. «La division du travail entre les sexes». *Le monde du travail*, unité 4, p. 319-327.
- . 2004. «Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe». In *Le dictionnaire critique du féminisme*, sous la dir. de H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré et D. Sénotier, 2<sup>e</sup> édition augm, p. 35-44. Paris: Presses Universitaires de France.
- Lapointe, C. 1998. «Les libertés et les contraintes dans l'expérience de professeures d'université: une analyse critique féministe de la culture organisationnelle». *Recherches féministes: Éducation et émancipation*, vol. 11, no. 1, p. 133-153.
- Landry, N., et N. Lang. 2001. *Histoire de l'Acadie*. Sillery: Les éditions du Septentrion.
- Larose, G. 2001. «L'équité ou la relativité salariale». In *Étude de cas et interventions sociales. T. 2 de Problèmes sociaux*, sous la dir. de H. Dorvil et R. Mayer, p. 203-208. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Legault, M.-J. 2006. «Qui donc parlait de «contradiction secondaire» déjà ? Femmes, programmes d'accès à l'égalité et syndicats». *Revue Recherches féministes: Femmes et syndicalisme*, vol. 19, no. 1, p. 97-128.
- Lundy, C. 2004. *Social Work and Social Justice: A Structural Approach to Practice*. Peterborough: Broadview Press.
- Luxton, M. «Feminism as a Class Act: Working Class Feminism and the Women's Movement in Canada». *Labour/Le Travail*, vol. 48 (automne), p. 63-88.
- Lykke, N. 2010. *Feminist studies: A Guide to Intersectional Theory, Methodology and Writing*. New York: Routledge.
- Major, B., et B. Forcey. 1985. «Social Comparison and Pay Evaluations: Preferences for Same-Sex and Same-Job Wage Comparisons». *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 21, no. 4, p. 393-405.
- Marques-Pereira, B. 1990. «L'État-providence, providence de l'État à l'égard des femmes ?». *Revue Recherches féministes: L'Amère patrie*, vol. 3, no. 1. p. 11-26.
- Mayer, R. (dir. publ.). 2002. *Évolution des pratiques en service social*. p. 115-162. Boucherville: Gaëtan Morin Éditeur.
- Mayer, R., et F. Ouellet. 2000. «La recherche dite «alternative»: la recherche-action, la recherche participative, l'intervention sociologique, la recherche féministe et la recherche conscientisante». Voir Mayer, R. (dir. publ.). 2000.

- Mayer, R., et J.-P. Deslauriers. 2000. «Quelques éléments d'analyse qualitative: l'analyse de contenu, l'analyse ancrée, l'induction analytique et le récit de vie». Voir Mayer, R. (dir. publ.). 2000.
- Mayer, R., et M.-C. Saint-Jacques. 2000. «L'entrevue de recherche». Voir Mayer, R. (dir. publ.). 2000.
- McDonald, J. A., et R. J. Thornton. 1998. «Private-Sector Experience with Pay Equity in Ontario». *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. 24, no. 2, p. 185-208.
- Méda, D. 2001. *Le Temps des femmes: pour un nouveau partage des rôles*. Paris: Flammarion.
- Mensah Nengeh, M. 2005. *Dialogues sur la troisième vague féministe*. Montréal: Remue-Ménage.
- Mercier, C., et R. Mathieu. 2000. «Le travail social: nouveaux enjeux, nouvelles pratiques». *Nouvelles pratiques sociales: Le «nouveau» travail social...*, vol. 13, no. 1, p. 15-25.
- Messing, K., et S. Boutin. 1997. «Les conditions difficiles dans les emplois des femmes et les instances gouvernementales en santé et en sécurité de travail». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 52, no. 2, p. 333-363.
- Mullaly, B. 2002. *Challenging Oppression: A Critical Social Work Approach*. Don Mills: Oxford University Press.
- Nash, J. 2008. «Re-Thinking Intersectionality». *Feminist Review*, vol. 89 (juin), p. 1-15.
- Nouveau-Brunswick, Procureur général, 2009. *Loi de 2009 sur l'équité salariale*. Fredericton: Imprimeur de la Reine. En ligne. <http://www.gnb.ca/0062/acts/BBA-2009/Chap-P-5-05.pdf>. Consulté le 24 novembre 2010.
- . Refondue au 17 décembre 2010. *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Fredericton: Imprimeur de la Reine. En ligne. <http://www.gnb.ca/0062/pdf-acts/p-25.pdf>. Consulté le 15 février 2011.
- Paillé, P., et A. Mucchielli. 2003. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris: A. Colin.
- Parker, J., et J. Foley. 2010. «Progress on Women's Equality within UK and Canadian Trade Unions: Do Women's Structures Make a Difference?». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 65, no. 2, p. 281-303.
- Poulin, J.-C. 1998. «Le Comité sur les femmes en milieu universitaire de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université». *Recherches féministes: Éducation et émancipation*, vol. 11, no. 1, p. 261-263.

- Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick. 2009. «Budget: Trois groupes de défense des droits des femmes restent avec des questions». En ligne. [http://www.rfnb.ca/communiqués\\_de\\_presse.htm](http://www.rfnb.ca/communiqués_de_presse.htm). Consulté 23 février 2011.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada. 2010. «Travail - taux de syndicalisation». En ligne. <http://www4.hrsdc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-fra.jsp?iid=17>. Consulté le 22 novembre 2010.
- Savoie Zajc, L. 2003. «L'entrevue semi-dirigée». In *Recherche sociale: De la problématique à collecte de données*, sous la dir. de B. Gauthier, p. 293-316. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Société Femmes Équité Atlantique. «L'équité socio-économique et les femmes acadiennes et francophones-économique évoluant en situation minoritaire dans les provinces atlantiques». En ligne. <http://www.featl.ca/projets.html>. Consulté le 23 février 2011.
- Strier, R. 2009. «Class-Competent Social Work: A Preliminary Definition». *International Journal of Social Welfare*, vol. 18, no. 3, p. 237-242.
- Syndicat canadien de la fonction publique – Nouveau-Brunswick. 2008. «Résolution #4: Équité salariale». En ligne. <http://nb.cupe.ca/congres/congres2008/resolutions-2008/resolution-4-1>. Consulté le 23 février 2011.
- Syndicat canadien de la fonction publique du Canada. 2010. «Équité salariale». En ligne. <http://scfp.ca/equite-salariale>. Consulté le 24 novembre 2010.
- Syndicat des employé.e.s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick. 2004. «Mémoires sur le *Projet de loi 77*». En ligne. [http://www.equite-equity.com/userfiles/file/New%20Brunswick%20Union%20of%20Public%20and%20Private%20Employees\\_doc.pdf](http://www.equite-equity.com/userfiles/file/New%20Brunswick%20Union%20of%20Public%20and%20Private%20Employees_doc.pdf). Consulté le 23 février 2011.
- Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick. 2004. «Brief on the Pay Equity Act to the New Brunswick Standing Committee on Law Amendments». En ligne. [http://www.equite-equity.com/userfiles/file/NB%20Nurses%20Union\\_doc.pdf](http://www.equite-equity.com/userfiles/file/NB%20Nurses%20Union_doc.pdf). Consulté le 23 février 2011.
- Taylor, D., et W. Louis. 1999. «From Passive Acceptance to Social Disruption: Towards an Understanding of Behavioural Responses to Discrimination». *Canadian Journal of Behavioural Science*, vol. 31, no. 1 (janvier), p. 19-28.
- Toupin, L. 1996. «Le féminisme et la question des «mères travailleuses». Retour sur le tournant des années 1970». *Lien social et politique*, no. 36, p. 69-73.
- . 1998. «Les courants de pensée féministe». Version internet (Version revue et augmentée du texte paru sous ce titre dans *Qu'est-ce que le féminisme ? Trousse d'information sur le féminisme québécois des 25 dernières années*). Coll. Les classiques des sciences sociales. 35 p.

- Tremblay, D.-G. 2001. «Le télétravail: son impact sur l'organisation du travail des femmes et l'articulation emploi-famille». *Revue Recherches féministes: Féminin pluriel*, vol. 14, no. 2, p. 53-82.
- . 2002. «Les femmes sur le marché du travail au Québec et au Canada». *Travail, genre et sociétés: Ouvrières, les dessous de l'embellie*, no. 8 (novembre), p. 193-211.
- . 2004. «L'emploi des femmes et la division sexuelle du travail: évolution récente». In *Travail et société: Évolution et enjeux*, p. 357-409. Québec: Télé-Université.
- Trotman Reid, P. 1987. «Perceptions of Sex Discrimination Among Female University Faculty and Staff». *Psychology of Women Quarterly*, vol. 11, p. 123-128.
- Turcotte, D. 2000. «Le processus de la recherche sociale». Voir Mayer, R. (dir. publ.). 2000.
- Warskett, R. 1990. «Wage Solidarity and Equal Value: Or Gender and Class in the Structure of Work Place Hierarchies». *Studies in Political Economy*, vol. 32 (été), p. 55-83.
- . 1996. «The Politics of Difference and Inclusiveness within the Canadian Labour Movement». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 19, p. 587-625.
- Weiner, N. 2002. «Effective Redress of Pay Inequities». *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, vol. 28, no. 1, p. S101-S115.
- Weiner, N., et M. Gunderson. 1990. *Pay Equity, Issues, Options and Experiences*. Toronto: Butterworths.
- Wetzel, K., D. Gallagher, et D. Soloshy. 1991. «Union Commitment: Is There a Gender Gap ?». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 46, no. 3, p. 564-583.
- Wharton, A. 2000. «Feminism at Work». *The Annals of the American Academy*, vol. 571, p. 167-182.
- Yates, C. 2005. «Segmented Labour, United Unions ? How Unions in Canada Cope with Increased Diversity». *European Review of Labour and Research*, vol. 11, no. 4, p. 617-628.