

Rapport de recherche
1^{er} octobre 2012

L'intérêt des femmes syndiquées du milieu de la construction au Québec pour le syndicalisme :
Étude de l'état de la situation et des déterminants

AUTEURS

Nathalie Houlfort, Ph.D., Professeure de psychologie, UQAM,
Directrice, Laboratoire de recherche sur le comportement organisationnel (LRCO)
François-Albert Laurent, B.Sc., Cand. Ph.D., Assistant de recherche, LRCO

NOUS REMERCIONS DE LEUR COLLABORATION
TOUTES LES PERSONNES ET ORGANISATIONS AYANT COLLABORÉ À CETTE RECHERCHE :

Femmes Regroupées En Option Non Traditionnelles, CSD Construction, CSN-Construction, Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), FTQ-Construction, Syndicat québécois de la construction. La recherche a été réalisée en collaboration avec le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. Enfin, nous remercions les femmes syndiquées du milieu de la construction qui ont accepté de participer à cette étude.

Composition du comité d'encadrement :

Femmes Regroupées En Option Non Traditionnelles

Hélène Vachon, Présidente

Valérie Bell, Vice-présidente,

Michèle Dupuis, Coordonnatrice

Université du Québec à Montréal

Nathalie Houlfort, Professeure, Département de psychologie, UQAM, Directrice, Laboratoire de recherche sur le comportement organisationnel (LRCO)

François- Albert Laurent, B.Sc., Candidat, Ph.D., Assistant de recherche, LRCO

Stéphany Squires, Étudiante, BAC en psychologie, UQAM

Service aux collectivités de l'UQAM

Martine Blanc, Agente de développement,

Comité des partenaires syndicaux :

Sylvie Dumais, Conseillère syndicale, CSD Construction

Louis-Serge Houle, Coordonnateur de l'équipe des salariés, CSN-Construction

Francine Legault, Responsable de l'éducation syndicale et des communications, Conseil Aldo

Miguel Paolinelli, Président, CSN-Construction

provincial du Québec des métiers de la construction - International

Robert Paul, Directeur des opérations, FTQ-Construction

Annie Robineau, Coordonnatrice aux communications, Syndicat québécois de la construction

Ce projet a été réalisé avec l'appui financier de Femmes Regroupées En Options Non Traditionnelles et le soutien du Service aux collectivités de l'UQAM.

TABLE DES MATIÈRES :

1. Introduction	4
1.1 Objectifs de recherche.....	6
2. Femmes et syndicat	9
2.1 État de la situation.....	
2.2 INTÉRÊT ET IMPLICATION SYNDICALE	
3. Méthodologie – Volet quantitatif	X
Procédure	
Questionnaire.....	
Description des participantes.....	
4. Résultats – Volet quantitatif	X
État de la situation	
Facteurs en lien avec le syndicalisme.....	
Différences de groupe	
5. Méthodologie – Volet qualitatif	X
Procédure	
Description des participantes.....	
6. Résultats – Volet qualitatif	X
État de la situation	
Facteurs en lien avec le syndicalisme.....	
Différences de groupe	
7. Principaux constats	X
8. Solutions proposées par les travailleuses de la construction	X
9. Recommandations	X
10. Références	X
Annexe 1	X
Annexe 2	X
Annexe 3	X
Annexe 4	X

1. INTRODUCTION

L'industrie de la construction s'avère l'un des secteurs d'emploi au Québec les plus florissants. Or, malgré l'attrait que peut représenter cette industrie, peu de femmes semblent s'y intéresser. En 2011, l'industrie de la construction au Québec comptait 2 067 travailleuses actives, soit 1,3 % de l'ensemble des travailleurs de ce secteur d'activité (Commission de la Construction du Québec, 2012) La faible représentation des femmes dans cette industrie est due, entre autres, au faible taux de rétention des travailleuses (Commission de la Construction du Québec, 2012). Parmi les raisons invoquées pour expliquer le « décrochage professionnel » des travailleuses de cette industrie, nommons entre autres la difficulté des femmes à se trouver du travail (en moyenne, treize semaines de recherche pour les femmes comparativement à six semaines pour les hommes) ainsi que des relations de travail difficiles avec leurs collègues et leurs employeurs, relations parfois empreintes de discrimination et de harcèlement.¹

Les centrales syndicales ont un rôle important de représentation et de défense des intérêts de leurs membres, autant masculins que féminins. Or, dans un milieu où 98 % de la main-d'œuvre est masculine, la juste représentation des femmes et la défense de leurs intérêts peuvent s'avérer difficiles. Ainsi, les problématiques et les enjeux auxquels sont confrontées les travailleuses de l'industrie de la construction, représentant la réalité d'une infime proportion de la main-d'œuvre, peuvent être incompris, inconnus, voire même ignorés par les centrales syndicales. Le fait que très peu de femmes participent à la vie syndicale de leur milieu contribue certes à cette situation.

En 2008, l'une des recommandations issues du projet *Construire avec Elles*, dont l'objectif était d'évaluer le niveau de réalisation du programme d'accès à l'égalité dans l'industrie de la construction et, par le fait même, de contribuer à l'intégration et au maintien en emploi des femmes œuvrant dans ce milieu, consiste à améliorer la participation syndicale des travailleuses de la construction. Toutefois, avant de mettre en œuvre cette recommandation, il était

nécessaire de connaître la perception des femmes du milieu de la construction à l'égard du syndicalisme.

L'organisme Femmes Regroupées En Options Non Traditionnelles (FRONT) a donc initié un projet de recherche évaluant le niveau d'intérêt des travailleuses de l'industrie de la construction en ce qui concerne la vie syndicale ainsi que les raisons sousjacentes à ce niveau d'intérêt.

Le présent rapport présente les résultats de ce projet. La première section détaille les objectifs spécifiques du projet de recherche. La deuxième section documente la relation qu'entretiennent les femmes avec le syndicalisme ainsi que les facteurs liés à l'intérêt et à l'implication syndicale. La troisième section présente la méthodologie adoptée, les résultats de l'enquête quantitative réalisée au moyen d'un questionnaire, suivie de la présentation des résultats d'entretiens individuels et de groupe réalisés auprès de travailleuses de la construction qui s'investissent et ne s'investissent pas dans leurs instances syndicales. Enfin, la dernière section énonce des recommandations afin de favoriser l'implication des travailleuses de la construction au sein de leur vie syndicale.

« Déconstruire les préjugés » - Femmes et syndicat : des outils nécessaires est un projet partenarial réalisé avec le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la CSD Construction, la CSN-Construction, la FTQ-Construction, le Syndicat québécois de la construction, la professeure Nathalie Houlfort de l'UQAM, François-Albert Laurent doctorant en psychologie à l'UQAM et le Service aux collectivités de l'UQAM que nous désirons remercier chaleureusement pour leur précieuse collaboration.

1.1. OBJECTIFS DE RECHERCHE

En fonction du contexte de la demande et des besoins exprimés par les représentantes de FRONT, une question de recherche principale émerge :

Pourquoi peu de femmes occupent des postes décisionnels au sein des instances syndicales de l'industrie de la construction?

Plusieurs éléments peuvent apporter un éclairage nouveau à cette question. Toutefois, afin de délimiter les paramètres de la présente étude, nous mettrons l'accent sur le rôle des connaissances syndicales ainsi que sur l'intérêt des femmes syndiquées du milieu de la construction à occuper de tels postes.

Objectifs de recherche

Ainsi, le présent projet vise deux principaux objectifs de recherche :

- Évaluer les connaissances syndicales (par exemple, les rôles du syndicat, le fonctionnement du processus décisionnel, etc.) des femmes syndiquées de l'industrie de la construction.
- Cerner les facteurs dissuasifs responsables de la faible représentation féminine au sein des instances syndicales de l'industrie de la construction.

La réalisation de ce projet de recherche permettra également l'atteinte des sousobjectifs suivants :

- Dresser un portrait de l'expérience vécue par des femmes membres d'instances syndicales de l'industrie de la construction.
- Définir les attentes des femmes vis-à-vis leur syndicat.
- Établir des liens entre la perception de facteurs dissuasifs véhiculés par le milieu et l'intention de quitter le milieu, la satisfaction au travail et le bien-être psychologique des femmes de la construction.
- Déterminer pourquoi les femmes de la construction semblent démontrer peu d'intérêt pour les postes décisionnels.
- Formuler des recommandations afin de favoriser l'accès aux instances syndicales aux femmes de la construction.

Afin de répondre à ces questions et aller chercher le maximum d'information, nous avons opté pour une méthodologie mixte. Dans un premier temps, un volet quantitatif réalisé au moyen d'un questionnaire a été élaboré, suivi d'un volet qualitatif faisant intervenir des groupes de discussion (*focus group*) et des entretiens individuels. Le volet quantitatif sera d'abord présenté. Le volet qualitatif sera présenté à la section 5.

2. FEMMES ET SYNDICAT

2.1. ÉTAT DE LA SITUATION

Depuis plusieurs années, nous assistons à une féminisation du marché du travail. Au Québec, le taux de femmes occupant un emploi rémunéré a augmenté de près de 39 % entre 1946 et 2009, s'élevant ainsi à 60,9 % (ministère de la Famille et des Aînés, 2011). Cette augmentation du taux d'activité des femmes se traduit également par une augmentation de leur affiliation syndicale. En effet, entre 2001 et 2009, le taux de femmes syndiquées au Québec a augmenté de 16,4 %, comparativement à une augmentation de 1,2 % chez les hommes. Malgré cette importante hausse, les femmes actives demeurent moins syndiquées que les hommes (39,1 % comparativement à 40,5 %) et la proportion d'emplois non syndiqués a davantage augmenté chez les femmes que chez les hommes (hausse de 16 % chez les femmes comparativement à 7,9 % chez les hommes entre 2001 et 2009; Institut de la Statistique du Québec, 2010). Cette tendance peut s'expliquer en partie par le fait que les emplois majoritairement occupés par les femmes se retrouvent dans des secteurs où les taux de syndicalisation sont généralement faibles (par exemple, le secteur des services).

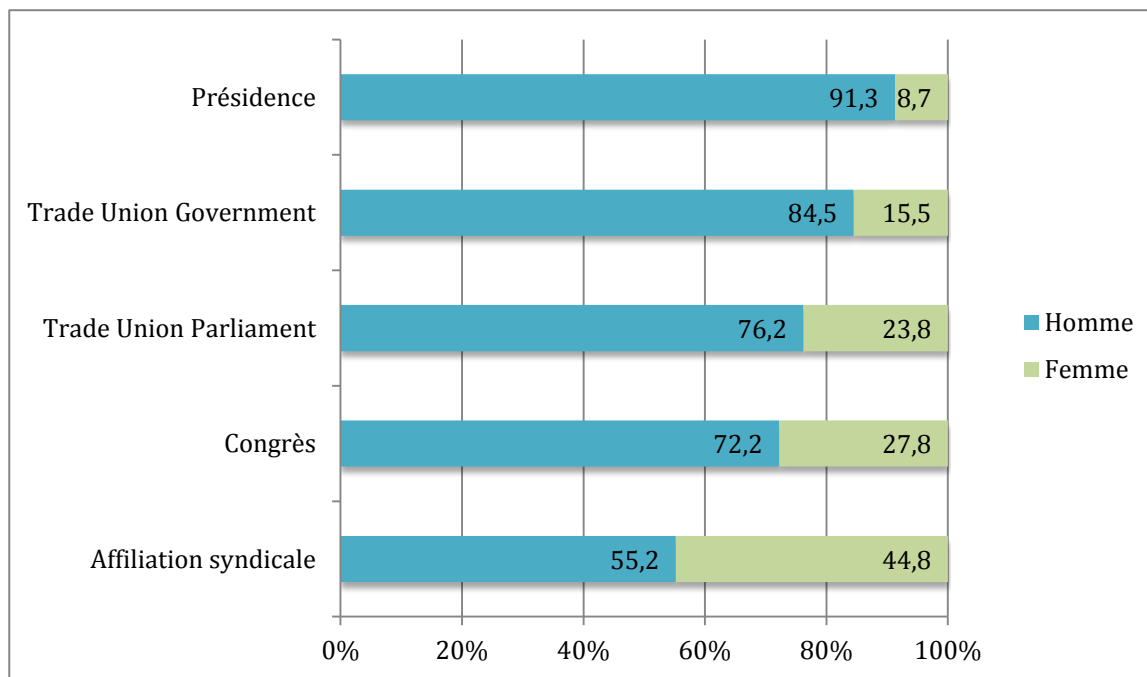
Malgré le fait que la syndicalisation gagne du terrain chez les femmes actives, un paradoxe demeure : la syndicalisation accrue chez les femmes devrait se traduire par une présence et une implication plus élevées de celles-ci dans les structures syndicales. Or, cela ne semble pas être le cas.

Les femmes représentent un peu plus de 47 % de la population active du Québec et 49 % des employés syndiqués. Dans le secteur de la construction, les femmes représentent moins de 2% des travailleurs et malgré le fait que ce milieu soit hautement syndiqué, seulement dix d'entre elles ont un poste au sein de leur exécutif syndical¹.

¹ Selon les données fournies par le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la CSD Construction, la CSN-Construction, la FTQ-Construction, le Syndicat québécois de la construction

Cette sousreprésentation des femmes dans les postes électifs de nos grandes centrales syndicales signale l'existence endémique du « plafond de verre » auquel les femmes sont toujours confrontées de nos jours (Dreher, 2003; Ernst, 2003; Fortier, 2002; Sanchez-Mazas & Casini, 2005). Que ce soit au sommet des organisations ou dans des postes électifs syndicaux, les femmes sont de moins en moins présentes au fur et à mesure que l'on grimpe dans la hiérarchie. Petrovic (2002) fait référence à « la pyramide de l'exclusion des femmes ». Dans une étude réalisée en Europe centrale et en Europe de l'Est, cette auteure illustre la participation des femmes dans les différentes instances syndicales.

Graphique 1. Pyramide d'exclusion des femmes



Note : Données issues de l'enquête ICFTU, 2002, p. 44

Bien que ces données reflètent la situation en Europe, la participation des femmes dans les différentes instances syndicales au Québec semble également connaître une distribution pyramidale.

Plusieurs facteurs ont été mis de l'avant afin d'expliquer le plafond de verre et, par le fait même, la sousreprésentation des femmes dans les instances de décisions syndicales (Garcia, Dumont, & Hacourt, 2002; Saint-Charles, 2006) :

- ◆ La présence de préjugés à l'égard des femmes quant à leur capacité à occuper de telles fonctions;
- ◆ Le manque de confiance des femmes en leur propre capacité;
- ◆ L'image toujours présente de la femme au foyer;
- ◆ Les responsabilités familiales et domestiques des femmes;
- ◆ Une culture syndicale masculine, considérant peu les contraintes et les réalités féminines;
- ◆ Le fait que les femmes occupent bien souvent des postes subalternes à ceux des hommes;
- ◆ Le réseau des femmes dans les organisations est moins axé sur le pouvoir.

Ainsi, bien que les femmes aient fait d'importants progrès sur le marché du travail, l'image de la femme au foyer ou celle de la citoyenne de seconde zone demeure très présente, surtout au sein des hautes sphères hiérarchiques. Une inégalité persiste entre les hommes et les femmes au sein de la sphère professionnelle et, malheureusement, la vie syndicale ne semble pas y échapper (Garcia et al. 2002).

2.2. INTÉRÊT ET IMPLICATION SYNDICALE

L'implication syndicale peut se situer à plusieurs niveaux, reposant ainsi sur un continuum. Entre l'absence d'implication et la carrière syndicale, nous retrouvons la participation aux assemblées générales et aux congrès, la participation à des comités et le fait d'être délégué ou représentant syndical pour ne nommer que quelques exemples. Peu importe le degré d'implication, certains facteurs émergent de façon constante afin d'expliquer l'intérêt et l'implication syndicale des femmes.

La littérature scientifique qui concerne les facteurs influençant l'intérêt pour l'implication syndicale et l'implication syndicale elle-même est relativement vaste. La littérature portant sur l'intérêt et l'implication syndicale des femmes en milieu non traditionnel est cependant beaucoup plus restreinte. Ainsi, s'inspirant à la fois de recherches plus globales et plus spécifiques à la situation des femmes sur le sujet, plusieurs facteurs essentiels sont identifiables.

2.2.1 Sentiment d'efficacité personnelle

Le sentiment d'efficacité personnelle en ce qui concerne l'implication syndicale est l'un des principaux facteurs identifiés dans la littérature. Ce sentiment se définit comme la croyance (spécifique à une tâche) en notre propre habileté à mener à terme une séquence d'actions (Bandura, 1977). Cette croyance est d'ailleurs associée à un plus grand déploiement d'efforts et de persévérance face aux obstacles (Bandura, 1986). Par exemple, une personne éprouvant un fort sentiment d'efficacité personnelle en ce qui concerne l'implication syndicale se perçoit comme étant suffisamment compétente et capable de s'impliquer au sein de son syndicat, et ce, malgré les obstacles à surmonter. Il serait donc attendu que cette personne désire s'impliquer et s'implique activement au sein de son syndicat davantage qu'une personne éprouvant un faible sentiment d'efficacité personnelle. C'est effectivement ce qu'établit la littérature. Par exemple, l'étude de Bulger et Mellor (1997) démontre qu'un sentiment d'efficacité personnelle syndical fort chez les femmes prédit non seulement l'implication syndicale, mais protège aussi contre les effets néfastes des barrières à l'implication syndicale associées au fonctionnement du syndicat (p. ex. incompatibilités d'horaires).

Les déterminants du sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndical sont multiples et leur prise en compte est cruciale dans la compréhension du phénomène de l'intérêt pour l'implication syndicale. Plus encore, dans la mesure où l'on souhaiterait influencer ce facteur, deux déterminants entrent en ligne de compte : l'implication syndicale et le niveau de connaissances syndicales. Selon toute logique et selon la littérature concernant les liens entre la pratique et le sentiment d'efficacité personnelle (p. ex. Klassen & Chiu, 2010), l'expérience de

l'implication syndicale permet de connaître davantage le milieu syndical, de développer des habiletés associées aux tâches syndicales et de renforcer la confiance entretenue à l'égard de ces habiletés et de ces tâches. Ainsi, l'expérience de l'implication syndicale influence positivement l'expression d'un sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndical. En ce qui a trait au niveau de connaissances syndicales, il est attendu d'un individu plus renseigné qu'il témoigne d'un sentiment d'efficacité personnelle supérieur à celui d'un individu faiblement renseigné (p. ex. Gurlitt & Renkl, 2010). Ainsi, le niveau de connaissances syndicales influence positivement, lui aussi, l'expression d'un sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndical.

2.2.2 Temps et énergie

Le coût perçu (en temps et en énergie) de l'investissement syndical est un second facteur influençant l'intérêt et l'implication syndicale. Ainsi, une personne percevant que l'implication syndicale exigerait d'elle trop de ressources en matière de temps et d'énergie pourrait juger le sacrifice personnel trop lourd et donc rapporterait un plus faible niveau d'intérêt à s'impliquer et d'implication réelle au sein de son syndicat. Les études réalisées sur le sujet, spécifiquement au sein de populations de femmes dans le domaine de la construction, démontrent effectivement qu'une perception des coûts en énergie et en temps élevé constitue l'une des barrières les plus importantes en ce qui a trait à l'intérêt pour l'implication syndicale (Garcia, Dumont, & Hacourt, 2002). Cette barrière à l'implication syndicale concerne plus directement les femmes en raison de leurs rôles traditionnels liés à l'entretien ménager et à la famille.

Le degré auquel un individu perçoit son investissement en termes de temps et d'énergie comme étant plus ou moins grand dépend d'une pléiade de facteurs. En suivant la même logique que pour le sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndical, l'expérience de l'implication syndicale et le niveau de connaissances syndicales pourraient s'avérer des déterminants importants de la perception élevée des coûts en temps et en énergie d'un

engagement syndical. Cependant, la littérature sur ce sujet très pointu étant plutôt restreinte, un soutien empirique reste à démontrer afin de prendre appui sur cette affirmation.

2.2.3 Satisfaction au travail

D'après la littérature, la satisfaction au travail est un autre facteur influençant l'intérêt et l'implication syndicale. La satisfaction au travail se définit comme l'autoévaluation subjective du degré d'accomplissement personnel d'un employé et de la réalisation de ses valeurs dans son emploi. Lorsque cette évaluation est positive, il en résulte un état émotionnel agréable (Locke, 1969). Puisque l'un des principaux rôles d'un syndicat est d'améliorer les conditions de travail des employés, il est entendu que la saillance de l'importance de ce syndicat, pour les employés qu'il dessert, est intimement liée à la satisfaction au travail de ces derniers. Plusieurs études appuient cette hypothèse en démontrant que la satisfaction au travail est négativement liée aux initiatives de syndicalisation. Concrètement, ceci suggère qu'un employé insatisfait de son emploi serait plus enclin à vouloir s'impliquer et à s'impliquer au sein de son syndicat. Un grand nombre d'études apportent un soutien empirique à cette affirmation (Friedman, Abraham & Thomas, 2006; Fullagar & Barling, 1989; Hammer & Smith, 1978).

La littérature concernant la satisfaction au travail est très vaste. La prise de conscience des conditions de discrimination au travail est, en général, un déterminant particulièrement pertinent de la satisfaction au travail (p. ex. Bergman, Palmieri, Drasgow & Ormerod, 2012). Dans le cas précis des femmes du domaine de la construction, la discrimination est présente sous différentes formes. Par conséquent, elle représente un déterminant de la satisfaction au travail particulièrement pertinent.

2.2.4. Attitudes syndicales

Les attitudes syndicales constituent un quatrième facteur à considérer dans l'étude de l'intérêt et de l'implication syndicale. Ces attitudes se définissent comme les croyances entretenues par

l'individu concernant l'image des syndicats (Desphande & Fiorito, 1989). Ainsi, une attitude syndicale positive s'exprime d'abord par une perception positive et une valorisation des instances et des mouvements syndicaux. Il serait intuitif de penser qu'une personne ayant des attitudes positives envers son syndicat ait une plus forte propension à s'y intéresser et à s'y impliquer ou même à s'y identifier, qu'une personne ayant des attitudes négatives envers celui-ci. La métaanalyse réalisée par Bamberger et ses collègues (1999) apporte un appui empirique à cette hypothèse en confirmant la relation positive entre les attitudes syndicales d'un individu et son intérêt pour l'implication syndicale.

Les attitudes sont en général influencées par l'intériorisation des normes sociales prônées par l'entourage immédiat d'un individu tout au long de son développement. Les attitudes parentales ainsi que celles du conjoint et des collègues sont considérées comme des facteurs influençant les attitudes syndicales (Barling, Kelloway & Bremermann, 1991; Dekker, Greenberg & Barling, 1998). Ainsi, puisque la perception de soutien social (cohérence interpersonnelle par rapport aux attitudes syndicales) de la part de multiples sources de l'entourage influence l'intérêt pour l'implication syndicale chez les femmes (Saint-Charles et Bélanger, 2006), il serait pertinent de ne pas perdre de vue ce déterminant des attitudes prosyndicales.

2.2.5. Autres facteurs

Plusieurs autres facteurs influençant l'intérêt et l'implication syndicale sont mentionnés dans la littérature. Entre autres, les tactiques de socialisation syndicale personnalisées (Mellor, Bulger & Kath, 2007; Gordon et al., 1980; Fullagar & Barling, 1989), l'engagement syndical (Gordon et al., 1980), la charge de travail perçue et les problèmes liés aux incompatibilités d'horaires (Garcia, Dumont et Hacourt, 2002) y sont abordés. Autrement dit, les syndicats rencontrant personnellement les nouveaux employés pour les familiariser avec le milieu syndical et les inviter à prendre place au sein du syndicat, les syndicats stimulant chez leurs membres un plus grand engagement syndical (loyauté, responsabilité et désir de travailler), les syndicats œuvrant dans un milieu de travail moins chargé relativement aux tâches ou les syndicats sachant

s'accommoder des horaires de leurs membres voient certains de leurs membres féminins exprimer plus d'intérêt et d'intention de s'impliquer au sein des instances syndicales.

3. MÉTHODOLOGIE – VOLET QUANTITATIF

Description de la procédure

Tous les syndicats de la construction au Québec ont collaboré au recrutement des participantes. Chaque syndicat a envoyé une lettre d'information à ses membres féminins afin de leur présenter l'étude et de les inviter à répondre à un questionnaire. Elles avaient le choix de répondre à un questionnaire en ligne ou format papier. L'hyperlien menant au questionnaire était inscrit dans la lettre d'information. Pour celles qui désiraient recevoir un questionnaire papier, elles étaient invitées à communiquer directement avec l'équipe de recherche. Celle-ci leur envoyait un questionnaire papier ainsi qu'une enveloppe de retour préaffranchie à l'adresse du Laboratoire de recherche sur le comportement organisationnel à l'UQAM. L'étude était également affichée sur le site Internet de FRONT. Finalement, les syndicats ont annoncé la tenue de l'étude dans leur journal respectif.

Le lancement de l'étude auprès des femmes syndiquées du milieu de la construction a eu lieu le 23 juin 2011. Un rappel a eu lieu à la mi-juillet ainsi qu'à la mi-août. La collecte de données aux fins de ce rapport s'est terminée le 11 octobre 2011.

Au total, 278 femmes ont rempli le questionnaire. De ce nombre, 237 ont utilisé Internet pour y répondre. Environ 100 femmes ont reçu un questionnaire papier par la poste. De ce nombre, 41 y ont répondu et l'ont retourné à l'équipe de recherche.

Questionnaire

Le questionnaire a été conçu à partir de plusieurs mesures préalablement validées; quelques mesures ont dû toutefois être élaborées pour les fins spécifiques de ce projet. Le questionnaire a été révisé par l'ensemble des centrales syndicales participantes afin de s'assurer que les termes utilisés représentent bien la réalité des travailleuses de la construction. La liste des

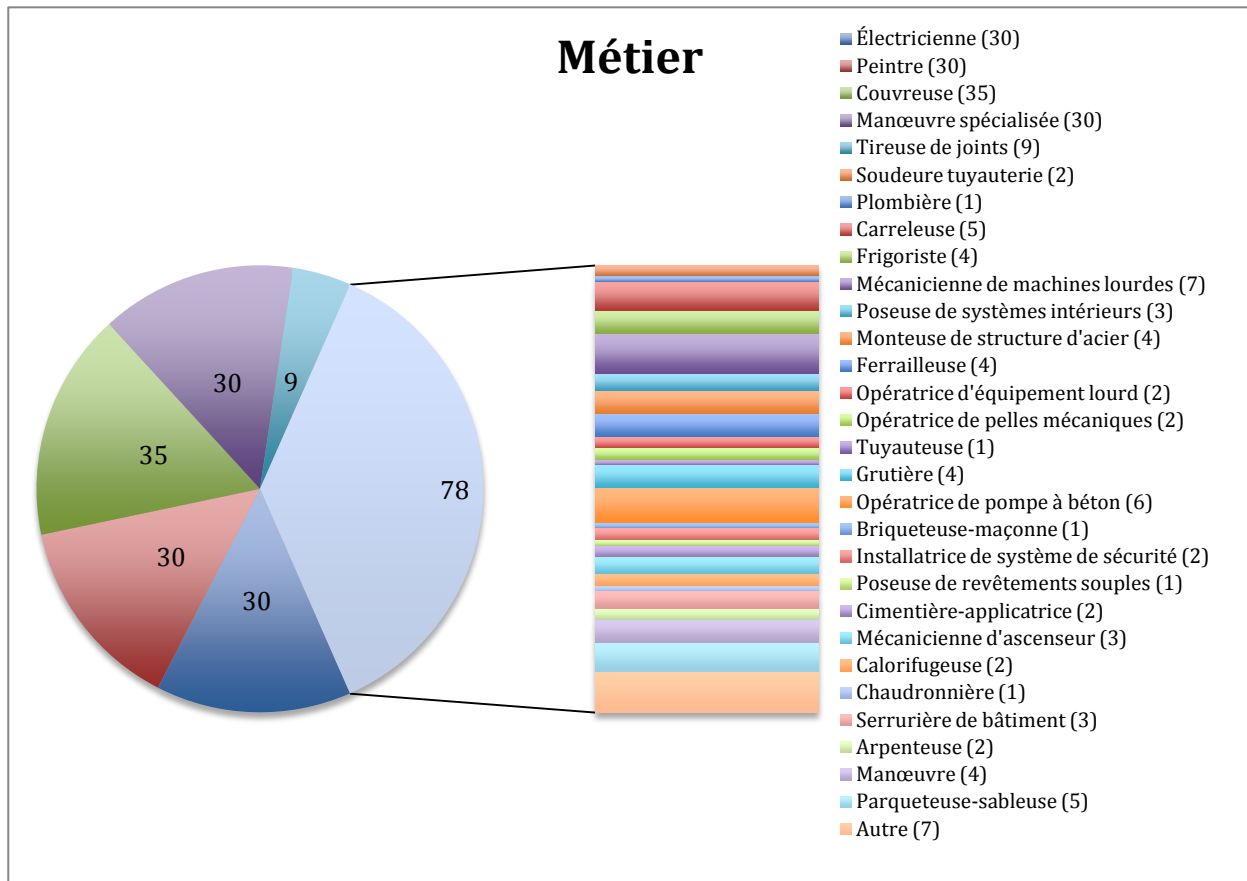
mesures utilisées est présentée en annexe 1 et le questionnaire en annexe 2 du présent rapport.

Description des participantes

Qui sont-elles?

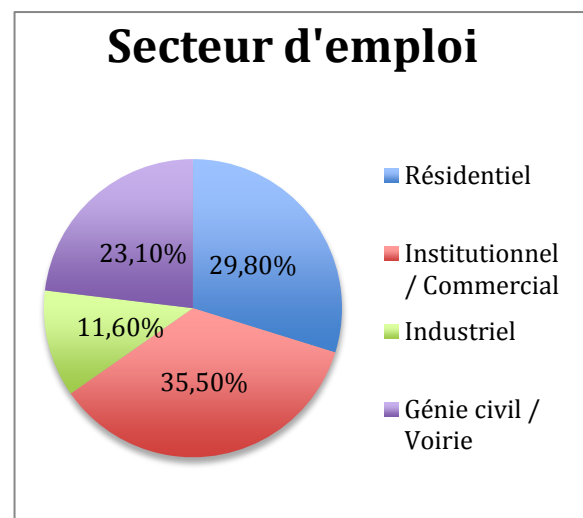
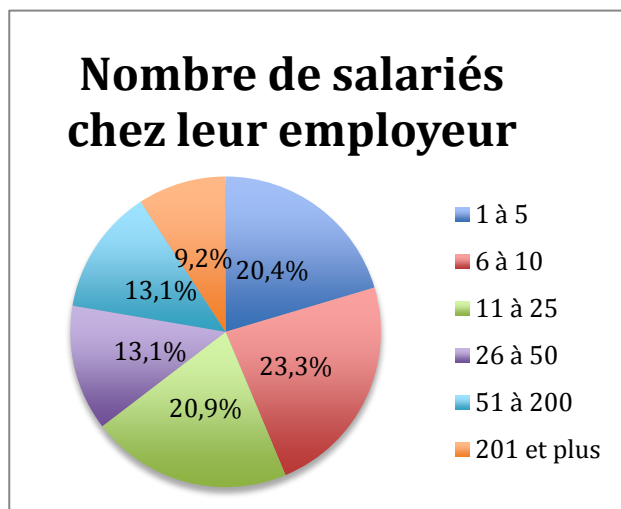
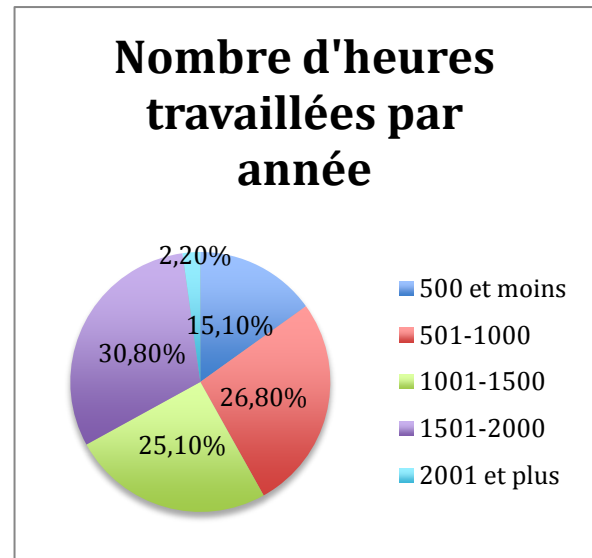
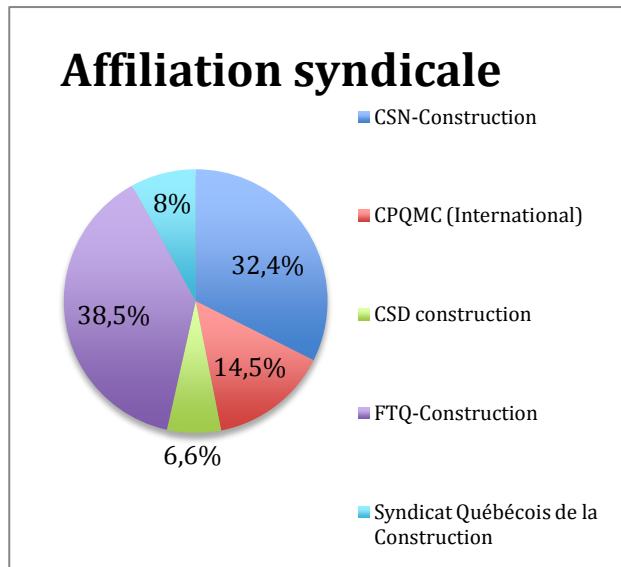
Les participantes ont un âge moyen de 35,73 ans et travaillent depuis six ans dans le domaine, en moyenne. 50,5 % d'entre elles sont mariées et 49,8 % ont au moins un enfant. Dans près de la moitié des cas (49,8 %), leur conjoint ou conjointe travaille également dans le milieu de la construction alors que 41,7 % rapportent qu'au moins un membre de leur famille travaille dans le domaine de la construction. Parmi ces dernières, 57,1 % rapportent travailler pour le même employeur qu'un des membres de leur famille.

Où travaillent-elles?



Parmi les participantes, 41,1 % possèdent un certificat d'apprenti, 31,1 % un certificat de compagnon et près de 28 % un certificat d'occupation. La majorité des participantes (61,8 %) sont entrées dans le milieu par leur formation initiale alors que 27,1 % ont profité d'une ouverture des bassins et 11,1 % d'une exemption.

Les tableaux suivants présentent la distribution des participantes selon leur affiliation syndicale, le nombre d'heures qu'elles travaillent par année, le nombre de salariés chez leur employeur actuel ainsi que leur secteur d'emploi.

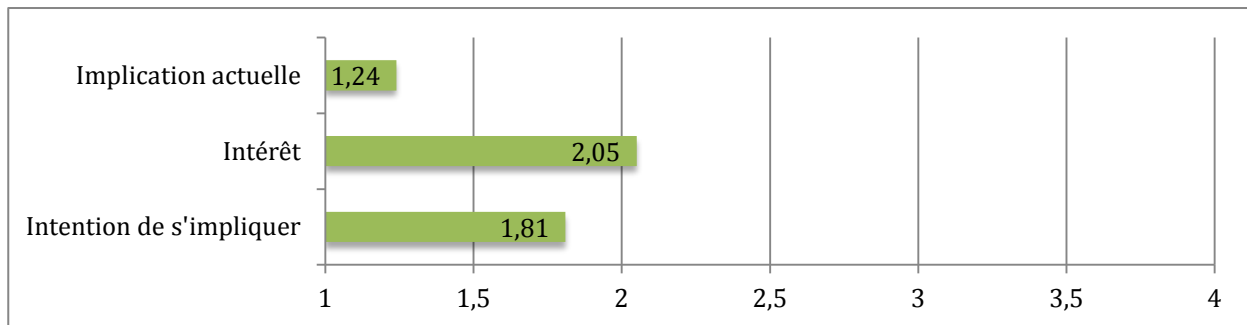


Éducation / Formation

La majorité des femmes interrogées détiennent un diplôme dans le métier ou le travail qu'elles exercent (72 %) et, parmi celles-ci, le DEP est le diplôme le plus souvent obtenu (87,2 %). Près de 50 % (48,6 %) des femmes disent avoir suivi des formations de perfectionnement sur une base volontaire. Parmi ces dernières, la majorité ont suivi entre 1 et 5 formations (67,4 %), 25,6 % en ont suivi entre 6 et 10 et 7 % en ont suivi plus de 10.

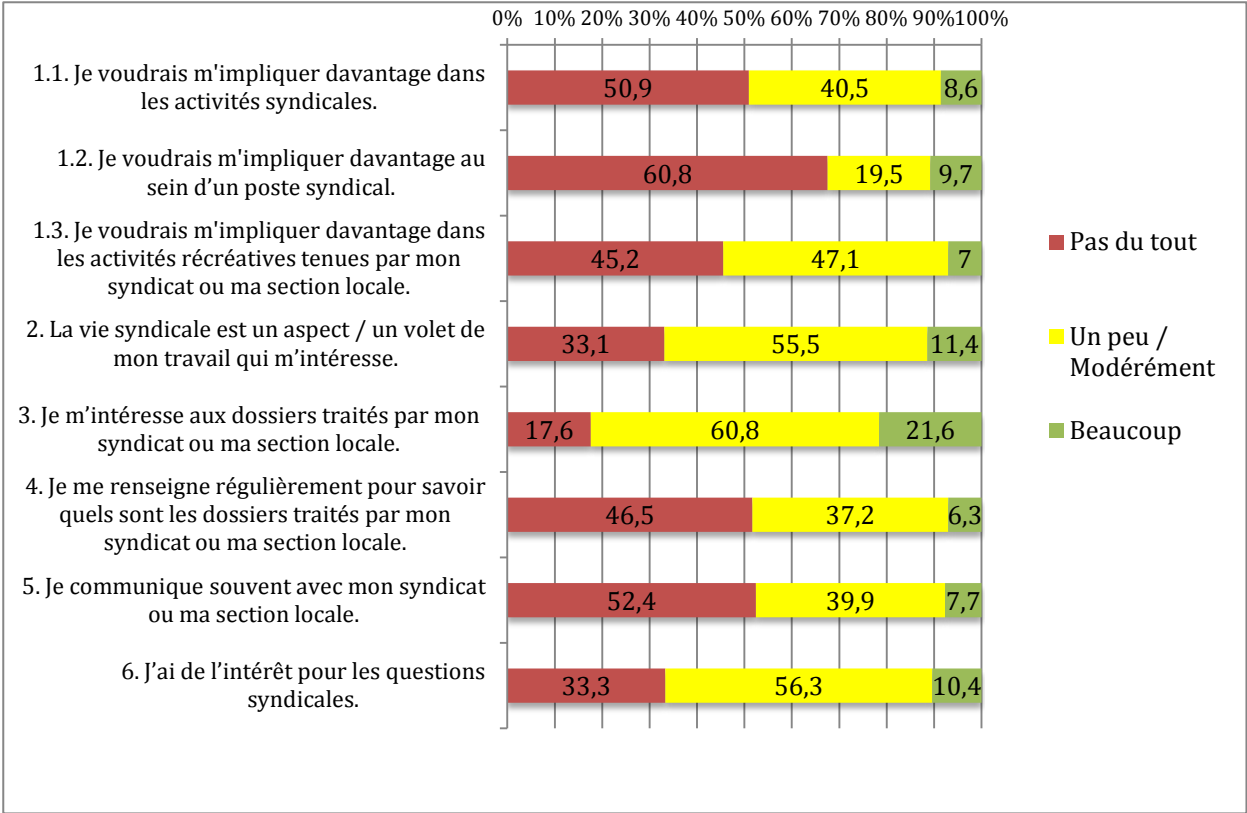
4. RÉSULTATS – VOLET QUANTITATIF

4.1. Intérêt pour la vie syndicale et niveau d'implication actuelle



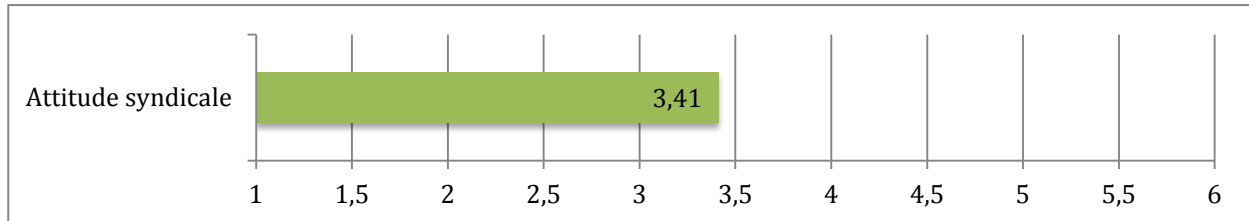
Note : Moyenne obtenue à chacune des sous-échelles

De façon générale, on constate que les participantes s'impliquent très peu dans les activités syndicales (postes électifs, comités, activités ou activités récréatives). En effet, plus de 82 % indiquent ne pas être impliquées du tout. Les résultats montrent également que les participantes n'ont pas l'intention de s'investir davantage au sein de leur syndicat ou de leur section locale. L'intérêt pour les questions et la vie syndicales est relativement faible. Toutefois, les résultats révèlent que près de la moitié des participantes s'intéressent au moins modérément aux dossiers traités par leur syndicat. Or, seulement 16,6 % des répondantes indiquent assister toujours ou souvent aux assemblées générales ou aux réunions de leur syndicat.



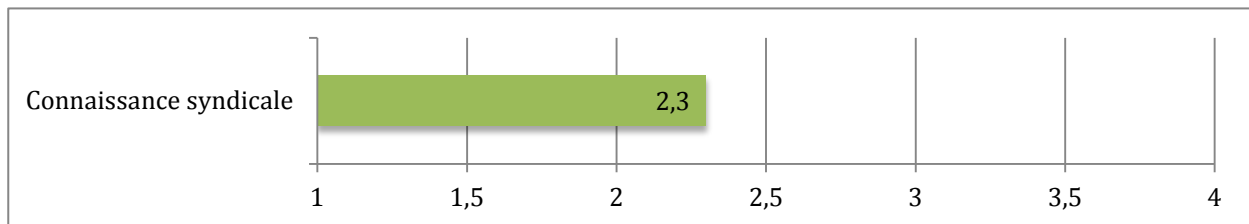
4.2. Attitudes syndicales

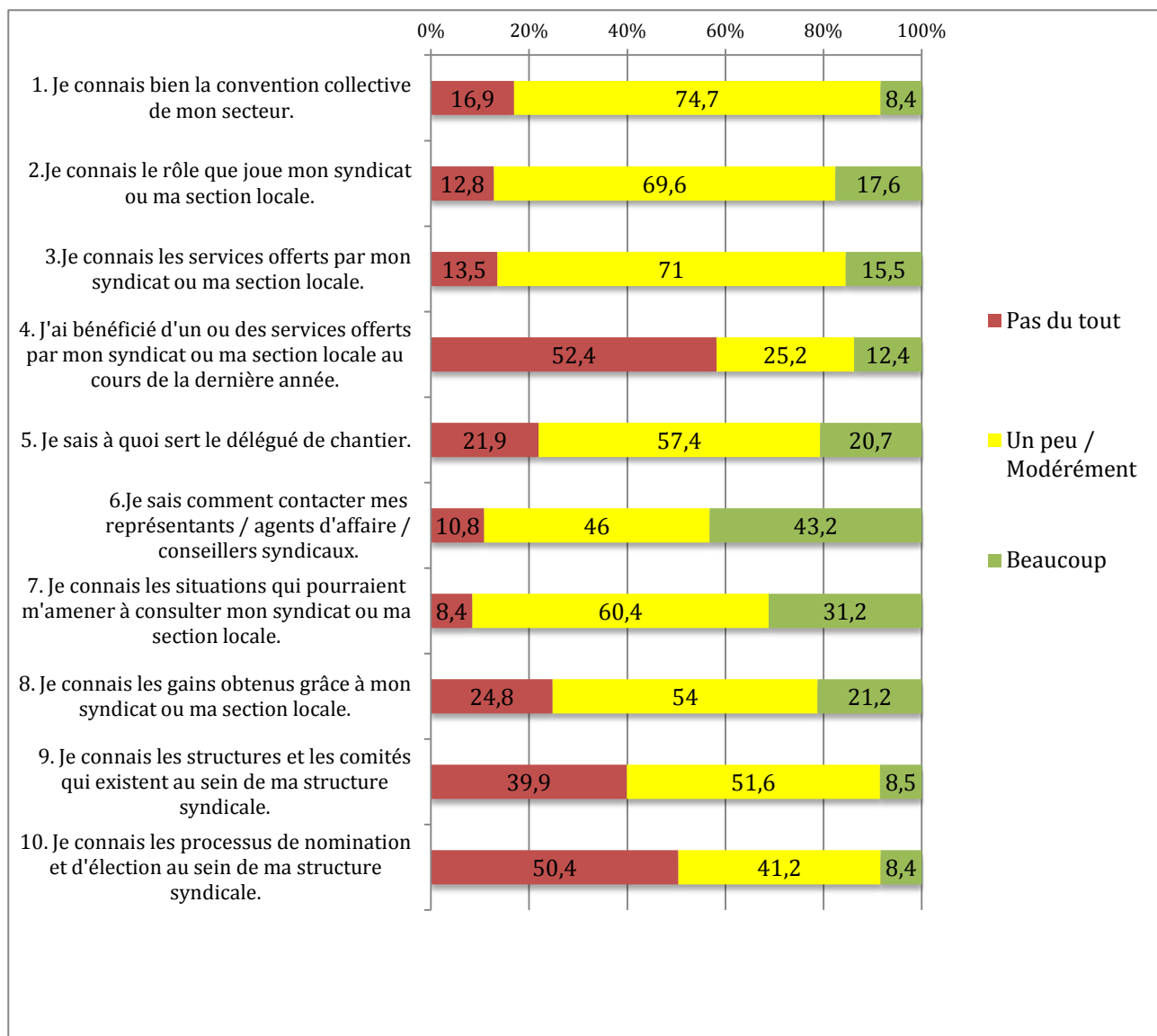
Les participantes ont une attitude plutôt favorable envers les syndicats; elles constatent leur importance dans la société et leur rôle dans l'obtention de bonnes conditions de travail. Les participantes sont fières du mouvement syndical au Québec.



4.3. Connaissances syndicales

Les participantes semblent avoir une connaissance vague du rôle de leur syndicat ou de leur section locale, de leur délégué de chantier et des gains obtenus grâce à leur syndicat ou section locale. De façon plus importante, les processus de nomination et d'élection au sein de leur structure syndicale, ainsi que les différents comités et structures en place au sein de leur syndicat, sont pour plusieurs inconnus. Toutefois, les participantes indiquent connaître comment contacter leur syndicat, section locale ou délégué de chantier.

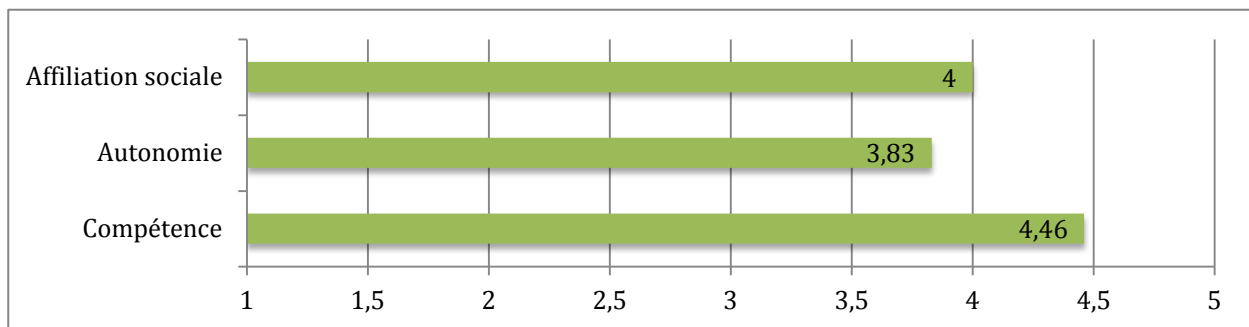


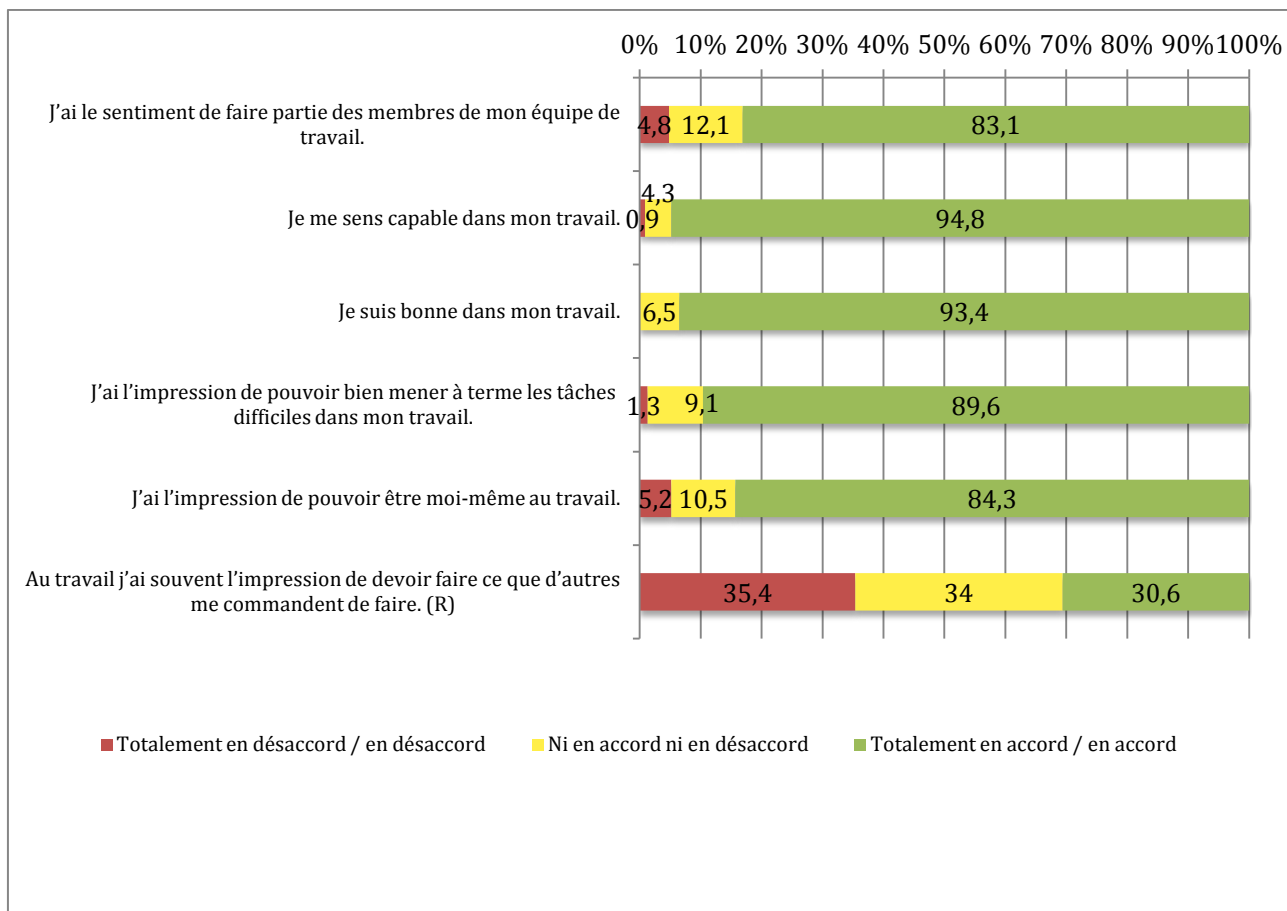


Note : Pourcentage de participantes ayant répondu « pas du tout », « un peu / modérément » et « beaucoup ».

4.4. Autonomie, affiliation sociale et compétence au travail

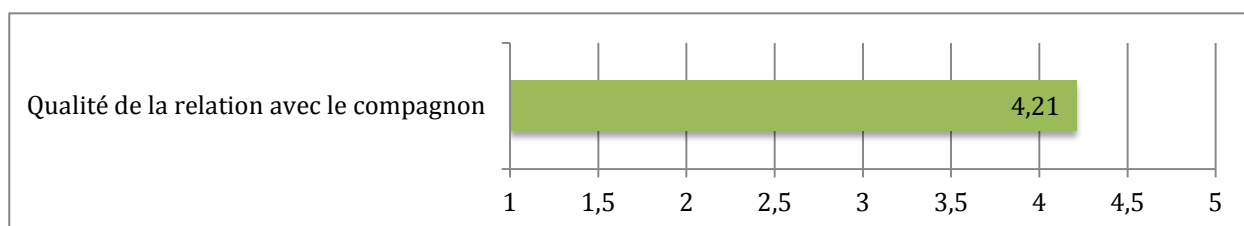
Il est intéressant et encourageant, de constater que les femmes syndiquées du milieu de la construction qui ont participé à cette étude indiquent se sentir bien entourées au travail et faisant partie de l'équipe. Les résultats démontrent que les participantes ont un très haut sentiment de compétence dans leur travail et, de façon générale, elles perçoivent avoir un haut niveau d'autonomie dans leurs tâches. Un point important à noter : près de 75 % des femmes sondées disent pouvoir agir dans leur milieu de travail de façon cohérente avec qui elles sont réellement.





4.5. Qualité de la relation avec le compagnon

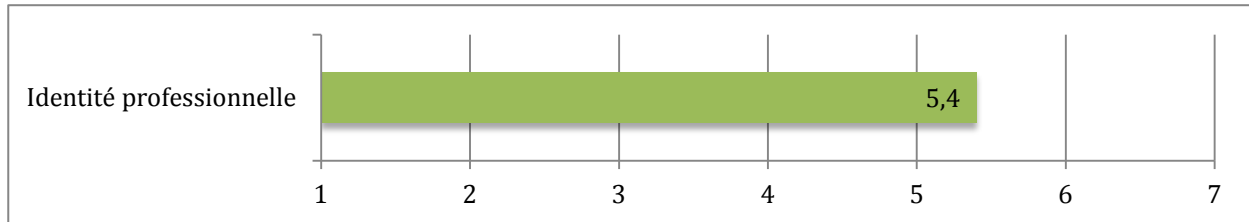
La majorité des femmes, soit 82,6 %, rapportent avoir ou avoir eu une relation très positive avec le compagnon. Elles se sont senties acceptées (80,2 %) et en confiance (80,1 %), en plus d'avoir profité d'un apprentissage important (84,4 %). Moins de 4 % des participantes ont indiqué avoir ou avoir eu une relation insatisfaisante avec le compagnon.



4.6. Identité et identification au métier ou à l'occupation

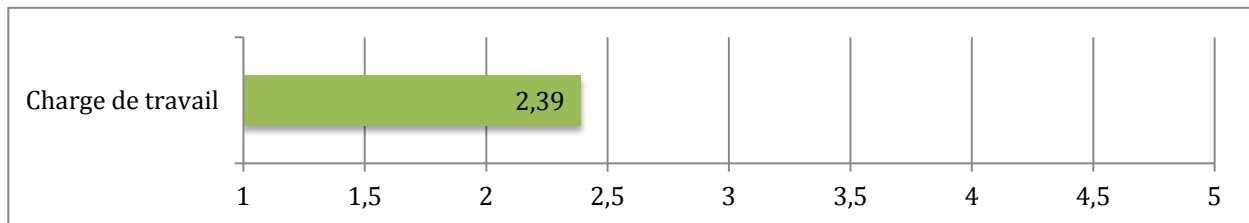
Près de 73 % des femmes syndiquées du milieu de la construction disent s'identifier fortement à leur métier ou à leur occupation et 78 % rapportent être contentes d'être électricienne, plombière, couvreuse, etc., 80,8 % se disent fières d'occuper leur métier ou leur occupation et

près de 65 % disent avoir une image positive de leur corps de métier ou d'occupation. Somme toute, les résultats indiquent que les participantes ont développé une identité professionnelle positive.



4.7. Charge de travail

Les participantes semblent être satisfaites de la charge de travail liée à leurs activités professionnelles. Elles indiquent également que les risques d'accidents de travail, l'instabilité du travail et la précarité d'emploi associés à leur métier sont des facteurs qui les dérangent peu.

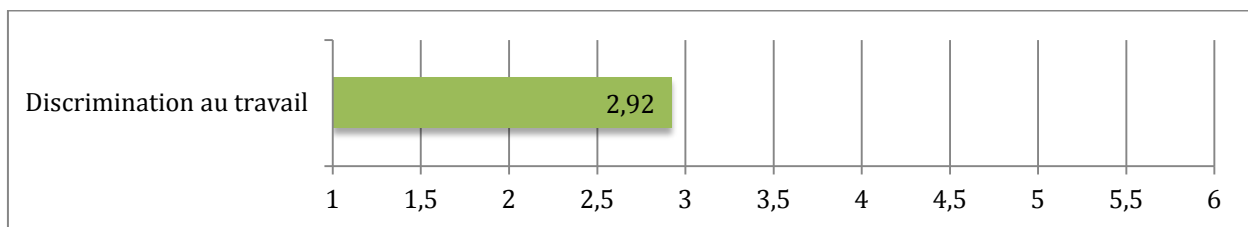


4.8. Discrimination

Bien que cela puisse sembler surprenant, la discrimination au travail semble moins répandue que ce à quoi on pourrait s'attendre. En effet, la majorité des femmes sondées disent ne pas avoir été victimes de discrimination à l'embauche (67,4 %), qu'il n'y a pas de discrimination là où elles travaillent présentement (85,5 %), que tous sont traités de la même façon, peu importe leur sexe (72,9 %) et qu'elles ne sont pas moins considérées au travail parce qu'elles sont des femmes (82,4 %). De même, les participantes indiquent ne pas ressentir de discrimination à leur égard au sein de leur syndicat ou de leur section locale (86,6 %).

Toutefois, il est possible de croire que la discrimination contre les femmes est présente, sur certains chantiers. À titre d'exemple, 51,5 % des répondantes rapportent que « Dans la plupart des chantiers où j'ai travaillé, les préjugés à l'égard des femmes existent » et 76,4 % indiquent qu'il y a une certaine forme de discrimination à l'égard des femmes dans le milieu de la construction, en général. De plus 56,4 % d'entre elles affirment que les femmes ont moins d'opportunités que les hommes dans l'industrie de la construction.

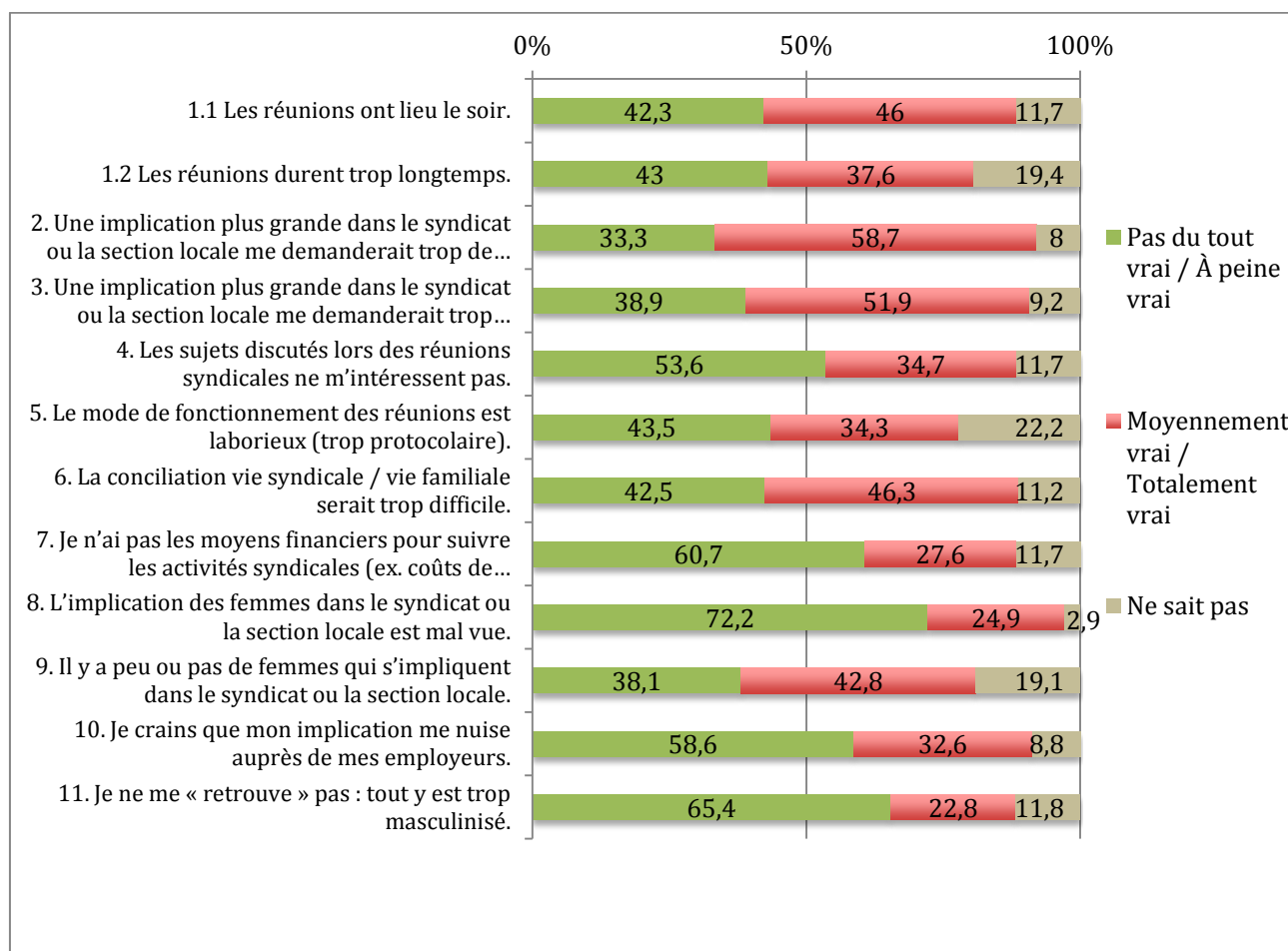
Ces résultats peuvent sembler contradictoires. Or, il est possible de présumer que les femmes, suite à quelques essais dans divers milieux, aient choisi de travailler au sein d'environnements où la discrimination et les préjugés à l'égard des femmes sont absents ou du moins, peu présents. Il faut également considérer la possibilité que les femmes qui ont été victimes de discrimination au travail aient quitté le secteur de la construction ou qu'elles n'ont tout simplement pas voulu participer à notre recherche.



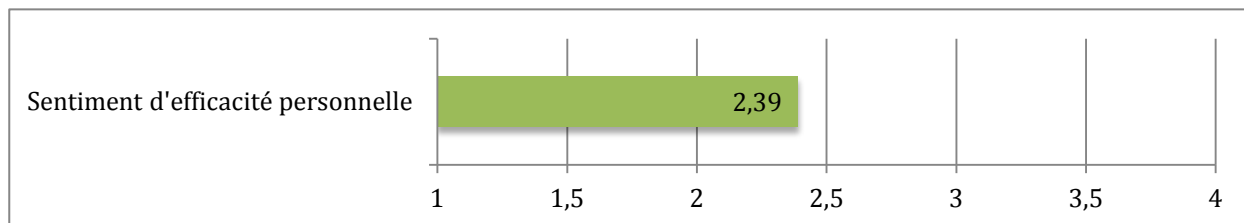
4.9. Facteurs contribuant à la diminution de l'intérêt pour les activités syndicales / l'implication syndicale

Quelques facteurs semblent être plus contraignants que d'autres. Les participantes indiquent qu'une plus grande implication dans les activités syndicales de leur part exigerait un investissement en temps et en énergie trop important, du moins, plus grand que ce qu'elles désirent investir actuellement. De plus, le fait que la plupart des activités aient lieu le soir semble représenter une barrière importante à leur implication syndicale et, par conséquent, certaines femmes indiquent que la conciliation d'une implication syndicale avec leur vie personnelle serait difficile.

Il est intéressant de noter que le manque d'intérêt ou d'implication ne semble pas dû à une crainte de représailles de la part des employeurs, à l'absence d'identification avec le milieu ou à l'idée que l'implication des femmes soit mal vue.



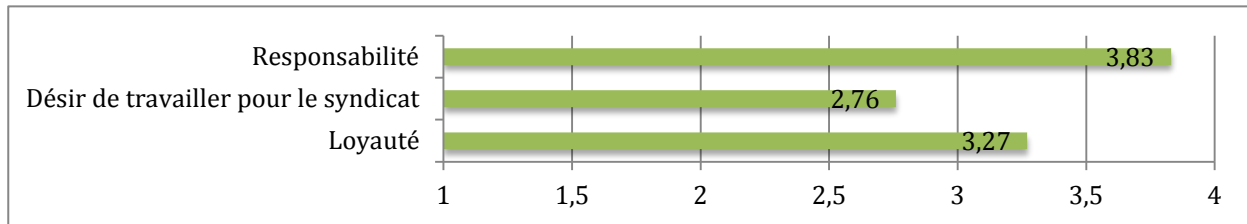
4.10. Sentiment d'efficacité personnelle en ce qui concerne la vie syndicale



Bien que les participantes aient confiance en leurs habiletés en général et se sentent compétentes dans leur travail, il semble qu'elles aient un faible sentiment d'efficacité personnelle en ce qui a trait à l'implication syndicale. Particulièrement, 77,2 % des femmes rapportent ne pas avoir de chance d'être élues ou choisies pour une fonction syndicale et plus de 50 % des femmes indiquent ne pas avoir les connaissances et les habiletés nécessaires pour occuper une fonction syndicale.



4.11. Engagement syndical



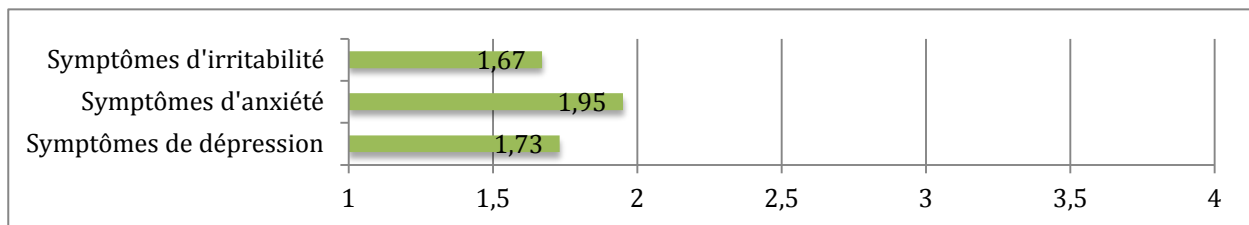
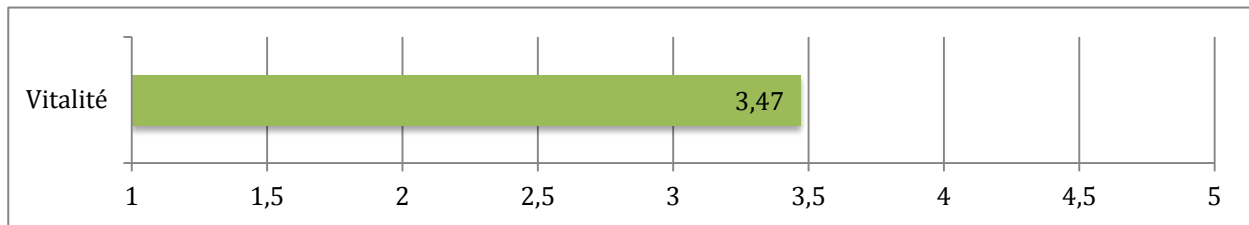
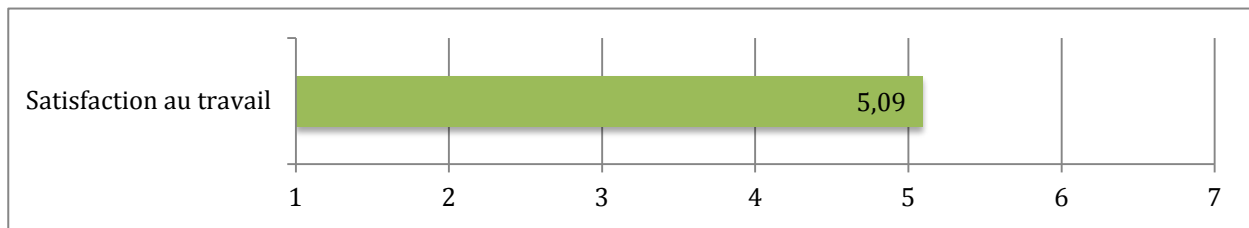
Un peu plus de 60 % des répondantes refuseraient de faire campagne pour être élue à un poste décisionnel dans leur syndicat ou leur section locale, et seulement 39 % accepterait de siéger à un comité. Malgré le fait qu'elles ne désirent pas nécessairement s'impliquer dans les instances syndicales, les participantes sont solidaires avec les autres travailleurs et précisent que la responsabilité incombe à tous les membres de rapporter les abus, de faire valoir ses droits et d'être à l'affût d'informations qui pourraient aider le syndicat ou la section locale.

4.12. Socialisation syndicale

Seulement 37,2 % des répondantes ont indiqué avoir été contactées par leur syndicat ou leur section locale à l'intérieur des trois premiers mois au travail. Le téléphone et le contact direct sur le chantier semblent représenter les modes de contact privilégiés. L'initiation du contact a été faite par un représentant syndical dans 52,2 % des cas, et dans près de 62 % des cas, le contact fut individuel et personnalisé. Les participantes (75,3 %) indiquent qu'elles ont déjà été invitées à participer à des activités syndicales, telles que des votes, des grèves et des assemblées, mais très peu (17,3 %) ont reçu une invitation à s'impliquer au sein d'un comité de leur syndicat ou de leur section locale.

Les répondantes ont qualifié l'accueil reçu sur le chantier de positif (57,4 %) ou neutre (35,2 %).

4.13. Satisfaction au travail et bien-être psychologique



Les participantes se disent assez satisfaites de leur travail. Ceci se traduit, entre autres, par une absence relative de symptômes dépressifs, d'anxiété ou d'irritabilité, jumelée à la présence d'enthousiasme et d'énergie vis-à-vis son travail. Ainsi, les femmes interrogées semblent vivre peu de détresse psychologique et avoir une bonne santé mentale.

4.14. Facteurs en lien avec l'intérêt pour la vie syndicale

Cette section a pour objectif de cibler les facteurs pouvant expliquer l'intérêt des femmes syndiquées du milieu de la construction à participer activement à la vie syndicale. Puisque les femmes qui s'impliquent déjà démontrent un plus grand intérêt pour la vie syndicale, nous avons contrôlé statistiquement cette caractéristique, en retirant de l'échantillon les femmes déjà impliquées. Voici, par ordre d'importance, les facteurs en lien avec l'intérêt pour la vie syndicale :

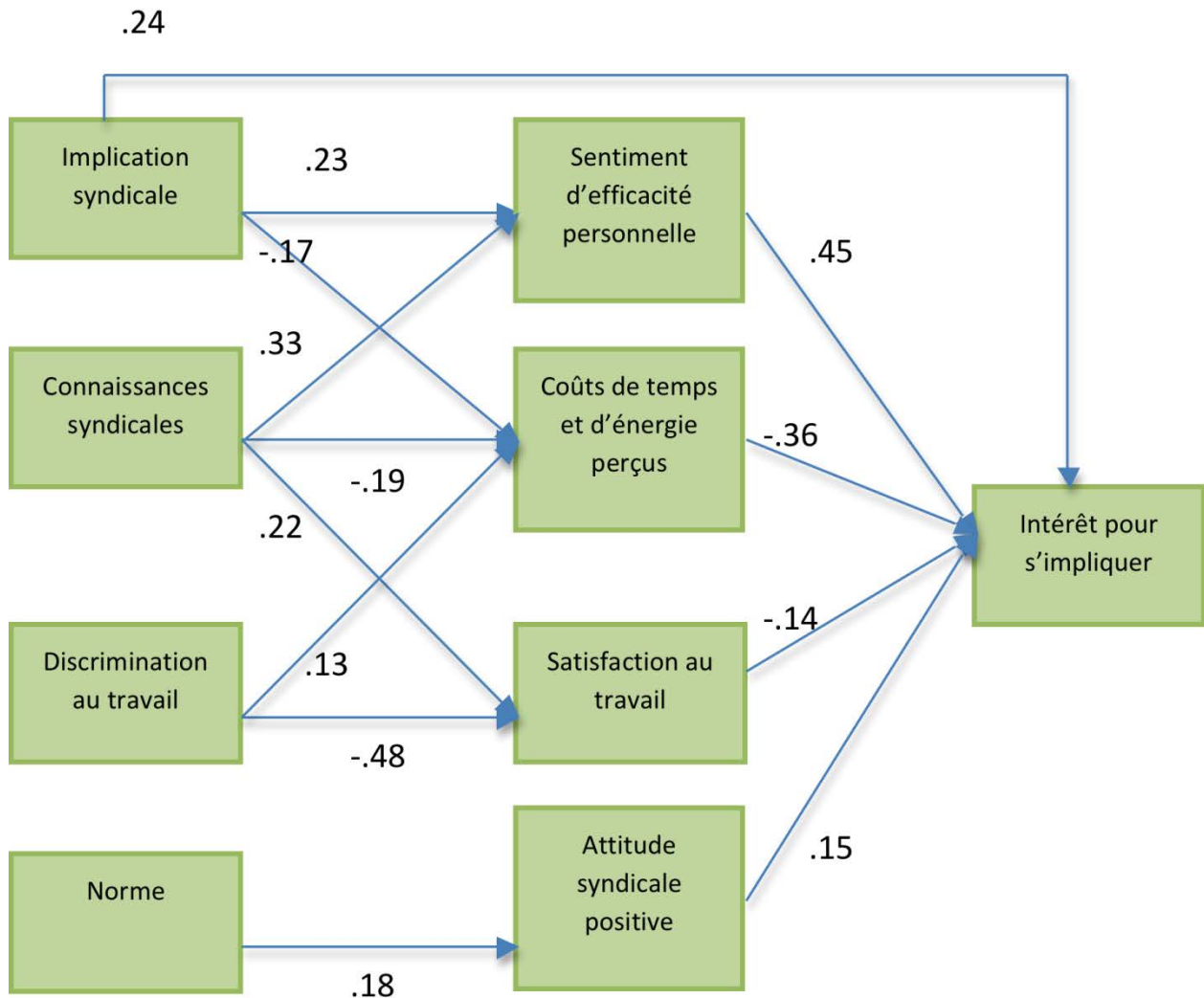
- 1- Le sentiment d'efficacité personnelle en ce qui concerne la vie syndicale
- 2- Le manque de temps et d'énergie
- 3- La satisfaction au travail
- 4- L'attitude envers le syndicalisme

Les résultats suggèrent que l'un des principaux facteurs en lien avec le peu d'intérêt exprimé par les participantes pour la vie syndicale est le manque de temps et d'énergie. Autrement dit, les participantes perçoivent qu'une plus grande implication au sein des instances syndicales exigerait de leur part un trop grand investissement. Ce résultat confirme ce que la littérature scientifique dans le domaine a déjà démontré. Ainsi, les femmes, peu importe qu'elles soient issues du milieu de la construction ou d'ailleurs, perçoivent que la participation à la vie syndicale exige beaucoup de temps et d'énergie.

Le peu d'intérêt pour la vie syndicale peut également s'expliquer par le manque de sentiment d'efficacité personnelle dans cette sphère. Les participantes ne perçoivent pas avoir les connaissances et les habiletés nécessaires pour combler des fonctions décisionnelles au sein de leurs instances syndicales. Le fait qu'elles perçoivent ne pas avoir de chance d'être élues ou choisies pour une fonction syndicale ne semble pas un facteur important, comparativement aux autres éléments.

De façon peu surprenante, plus les femmes sont insatisfaites au travail, plus elles démontreront un intérêt marqué pour la vie syndicale. Dans la littérature, le lien entre satisfaction au travail et intérêt pour la vie syndicale est mitigé. Dans le cas de la présente étude, il est clairement établi que les femmes s'intéressent au syndicalisme afin de redresser des situations peu enviables et insatisfaisantes. Puisque les femmes qui constituent notre échantillon sont pour la plupart satisfaites de leur travail, leur intérêt pour le syndicat est donc faible.

Enfin, les résultats suggèrent que plus les femmes ont une attitude positive envers le syndicalisme, plus elles démontreront un intérêt pour la vie syndicale. Une analyse acheminatoire a été effectuée afin de comprendre davantage les antécédents de ces facteurs et ainsi mieux cibler les solutions à mettre en place.



Note : CMIN (11) = 20.84, $p=.035$; CMIN normé = 1.895 ; SRMR = .0423 ; CFI = .99 ; RMSEA = .057 (.015 -.094).

Les résultats confirment la valeur prédictive du sentiment d'efficacité personnelle, des coûts de temps et d'énergie perçus, de la satisfaction au travail et d'une attitude syndicale positive pour prédire l'intérêt des travailleuses à s'impliquer dans la vie syndicale.

Or, ce modèle nous permet de mieux comprendre ce qui se passe en amont. Ainsi, les résultats montrent que l'implication syndicale génère un intérêt à s'impliquer davantage. Telle une roue

qui tourne, plus une femme s'implique, plus elle démontrera un intérêt à s'impliquer davantage : l'intérêt vient en s'impliquant! L'implication syndicale prédit également l'intérêt à s'impliquer par une augmentation du sentiment d'efficacité personnelle et une diminution des coûts en temps et en énergie perçus. Autrement dit, plus une femme s'implique, plus elle se sentira apte à agir au sein des instances syndicales, ce qui en retour accroîtra son intérêt pour les activités syndicales. En outre, les résultats suggèrent qu'il est possible qu'une implication syndicale aide à avoir un aperçu juste de l'investissement que cela exige. Avant de s'impliquer, certaines travailleuses peuvent penser qu'une implication syndicale exigera beaucoup de temps et d'énergie alors qu'en réalité le degré d'implication peut varier selon les disponibilités et les ressources des travailleuses.

Selon le modèle, les connaissances syndicales semblent jouer un rôle prépondérant dans l'intérêt des femmes syndiquées du milieu de la construction à s'investir davantage au sein de leur syndicat. En effet, plus les travailleuses possèdent de connaissances syndicales, plus elles se sentent efficaces et aptes à jouer un rôle au sein de leur syndicat, moins elles perçoivent de coûts à s'investir, ce qui en retour augmente leur intérêt à s'impliquer. Posséder des connaissances syndicales semble également avoir un effet positif sur la satisfaction au travail. Autrement dit, plus les travailleuses possèdent de connaissances syndicales, plus elles rapportent être satisfaites au travail. Or, le modèle démontre que la satisfaction au travail mène à une diminution de l'intérêt à s'investir davantage dans les activités syndicales; les femmes satisfaites au travail auraient tendance à moins s'impliquer syndicalement, n'y voyant pas d'intérêt particulier puisqu'elles ne désirent pas de changement. Donc, il semble que les femmes qui s'investissent dans leur syndicat le font, entre autres, pour changer leur milieu et ainsi augmenter leur satisfaction au travail. Il est possible de croire que l'intérêt à s'investir de ces travailleuses, une fois impliquées et une fois leur niveau de satisfaction au travail accru, ne diminue pas; au contraire, leur sentiment d'autoefficacité amplifié, leur perception juste des coûts de leur investissement, leur attitude syndicale positive et l'acquisition d'une vue d'ensemble sur ce qu'il reste à améliorer contribuent à maintenir, voire augmenter, leur désir de s'investir au sein de leur syndicat. La faible relation négative que nous retrouvons dans le modèle entre la satisfaction au travail et l'intérêt à s'investir davantage semble donc représenter les travailleuses satisfaites au travail et non celles qui s'impliquent syndicalement.

La discrimination au travail est également une variable prédictive importante. En effet, elle joue un rôle majeur dans le niveau de satisfaction au travail rapporté. Cet effet n'est pas surprenant : être victime de discrimination au travail est source d'insatisfaction au travail, voire même de souffrance. Ainsi, plus une travailleuse dit être victime ou même témoin de discrimination au travail, plus son niveau de satisfaction au travail diminuera, ce qui aura pour effet d'augmenter son désir de s'investir syndicalement. Toutefois, cette aspiration pourrait être contrecarrée par

la perception qu'elle aura des coûts en temps et en énergie d'un tel investissement. En effet, il semble qu'être victime ou témoin de discrimination au travail soit relié positivement aux coûts perçus d'une participation syndicale. Il est possible que la discrimination au travail dont peuvent être victimes les travailleuses exige une part importante de leurs ressources – pour surmonter, contre-attaquer, ignorer, traiter avec humour ou dénoncer. Dans ce cas, un investissement syndical doit sembler hors de portée, exigeant de déployer des ressources qu'elles doivent conserver pour faire face aux actes quotidiens de discrimination.

Enfin, la norme représente la perception qu'ont les femmes de la construction, des attitudes syndicales de leur entourage (collègues, conjoint, famille, amis). Cette norme perçue influence les attitudes syndicales d'un autre individu en constituant un contexte de développement et un contexte d'expression pour celles-ci. Par exemple, une personne se forge ses opinions et ses attitudes sur un sujet, entre autres, en échangeant avec d'autres individus significatifs et pertinents pour elle (famille, amis et conjoint) et pour le thème traité (collègues). Même dans le cas où cette influence développementale serait moindre, les attitudes de ces individus pertinents et significatifs représentent le contexte dans lequel les attitudes de la personne en question pourront s'exprimer. Par exemple, une personne travaillant dans un groupe de travailleurs aux valeurs antisindicalistes aura plus de chances de développer des attitudes antisyndicales et donc de ressentir moins d'intérêt pour l'implication syndicale et vice-versa. Autrement dit, même si cette personne ne devient pas antisindicaliste, la pression de la norme pourra lui faire ressentir de la honte ou de la culpabilité dans le fait de s'exprimer à l'encontre de la norme, se traduisant par une expression atténuée de désir pour l'implication syndicale. Dans le cas inverse, la concordance entre une norme pro-syndicale et les attitudes personnelles de cette personne aurait un effet de soutien social dans l'expression de ces attitudes, un sentiment de fierté et de valorisation sociale dans l'implication syndicale.

4.15. Portrait des femmes qui rapportent un intérêt élevé à s'investir syndicalement

Les résultats de l'analyse acheminatoire nous permettent de cerner les facteurs pouvant prédire l'intérêt à s'investir syndicalement et de mieux comprendre leur dynamique. Ainsi, le développement d'un intérêt à s'investir dans les activités syndicales est multifactoriel et complexe. Afin d'y voir plus clair, nous avons tracé le portrait des travailleuses syndiquées du milieu de la construction qui rapportent un intérêt élevé à s'investir au sein de leurs instances syndicales. Qui sont ces femmes? Se distinguent-elles des travailleuses moins désireuses de s'impliquer syndicalement?

Des analyses de variance ont été effectuées (voir l'annexe 2 pour les résultats des analyses de variance). Nous avons divisé nos participantes en deux groupes, en fonction de leur désir de vouloir s'impliquer davantage dans les activités syndicales². Les résultats ne dévoilent aucune différence entre les deux groupes en fonction de leur âge, du nombre d'années d'expérience dans le milieu de la construction ou du nombre d'heures travaillées par année. Aucune différence n'a été relevée quant au nombre d'enfants qu'elles ont, à leur statut civil, au diplôme qu'elles ont obtenu ou à l'âge auquel elles ont fait leur entrée dans le milieu de la construction.

Toutefois, les travailleuses qui désirent s'investir davantage dans la vie syndicale rapportent vivre plus de discrimination et moins de satisfaction au travail que les femmes qui ne désirent pas s'investir. Elles semblent également posséder de plus grandes connaissances syndicales ainsi qu'un niveau d'efficacité personnelle en ce qui concerne la vie syndicale plus élevé. Leur attitude syndicale est plus positive, de même que celle de leur entourage, et elles croient davantage en l'importance de la solidarité entre travailleurs afin de faire valoir leurs droits. Enfin, les femmes qui souhaitent s'impliquer davantage perçoivent moins de conflits pouvant résulter d'une implication syndicale, comparativement à leurs consœurs qui ne désirent pas s'investir syndicalement.

Un résultat étonnant concerne leur niveau de vitalité, c'est-à-dire à quel point elles se sentent pleines d'énergie et enthousiastes. En effet, les femmes qui désirent s'impliquer davantage rapportent un niveau de vitalité supérieur que celui des femmes qui ne souhaitent pas s'investir, et ce, malgré une moins grande satisfaction au travail et plus d'expérience de discrimination. Les femmes qui désirent s'impliquer davantage rapportent toutefois percevoir moins de conflits pouvant survenir suite à un investissement syndical. Il est donc possible que ces femmes aient des responsabilités familiales différentes ou des arrangements différents qui font en sorte qu'elles ont plus d'énergie que leurs consœurs. Le fait aussi d'avoir une attitude syndicale plus positive, de meilleures connaissances syndicales et, par le fait même, un sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndical accru, au sein d'un milieu hautement syndiqué, peut contribuer à un niveau de vitalité plus élevé. D'autres études sont nécessaires pour valider ces hypothèses.

Les résultats ne nous permettent pas d'identifier les femmes désirant s'impliquer davantage syndicalement en fonction de caractéristiques démographiques. Néanmoins, des distinctions émergent entre les deux groupes. Les résultats obtenus sont cohérents avec le modèle présenté ci-dessus.

² Afin de ne pas introduire de biais, nous avons exclu de ces analyses les femmes ayant rapporté une implication syndicale actuelle importante (17 femmes).

4.16. Différences de groupe

Par syndicat

Peu de différences entre les cinq syndicats ont été relevées. Les femmes semblent donc vivre des expériences de travail similaires, peu importe leur affiliation syndicale. Voici tout de même les deux différences relevées :

- Le niveau de satisfaction du besoin d'affiliation sociale est plus élevé chez les travailleuses affiliées à la CSN comparativement à celles affiliées au Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).
- Un plus grand intérêt à s'impliquer dans la vie syndicale a été relevé chez les travailleuses affiliées au Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et à la FTQ, comparativement à celles affiliées à la CSN.

Par secteur d'activité

Les participantes travaillant majoritairement dans le secteur résidentiel rapportent avoir de moins grandes connaissances syndicales que les femmes œuvrant dans les autres secteurs (institutionnel/commercial, industriel, génie civil/voirie). Elles rapportent également un niveau d'engagement envers leur syndicat plus faible ainsi qu'une implication actuelle moins élevée dans le syndicat que les femmes travaillant dans le secteur industriel.

Les femmes œuvrant dans le secteur industriel ont un plus grand désir de s'impliquer davantage dans leur syndicat ou section locale que leurs consœurs des secteurs résidentiel et institutionnel/commercial.

Les femmes issues du secteur institutionnel/commercial rapportent une moins grande satisfaction du besoin d'autonomie que les femmes issues du secteur génie civil/voirie ainsi qu'une moins grande satisfaction du besoin d'affiliation sociale que leurs consœurs des secteurs résidentiel et génie civil/voirie.

Par groupe d'âge

Les participantes âgées de 35 ans et moins rapportent vivre moins de discrimination au travail et être plus satisfaites au travail que les participantes âgées de plus de 35 ans.

Par métier ou occupation

Encore une fois peu de différences significatives ont été trouvées entre les différents groupes de métiers. Aux fins de ces analyses, seuls les groupes de métiers suivants avaient un nombre assez

élevé de représentantes pour créer un groupe distinct : électricienne, peintre, coureuse et manœuvre spécialisée. Les autres métiers ou occupations ont été jumelés afin de créer le 5^e groupe. Voici les différences significatives obtenues :

- Le niveau d'intérêt à participer davantage à la vie syndicale est moins élevé chez les peintres comparativement au 5^e groupe de travailleuses.
- Les coureuses rapportent avoir moins de connaissances syndicales comparativement aux électriciennes et au 5^e groupe de travailleuses.

5. MÉTHODOLOGIE – VOLET QUALITATIF

Description de la procédure

À l'origine, nous avons choisi de réaliser des groupes de discussion (*focus group*), menés de façon semi-directive. Or, étant donné la dispersion géographique des participantes et les difficultés d'horaires jumelées aux limites de temps et de ressources, des entrevues individuelles téléphoniques semi-dirigées ont également été effectuées. Au total, un groupe de discussion et cinq entrevues ont été réalisés.

La grille d'entrevue a été conçue afin de laisser les participantes discuter librement de leur expérience dans le milieu de la construction, et particulièrement de leur expérience syndicale. La grille se trouve en annexe 4 du présent rapport.

Nous avons choisi de rencontrer à la fois des femmes actives et s'impliquant dans leur syndicat et des femmes ne s'impliquant pas. Il était ainsi possible d'explorer les motifs reliés à l'implication et à la non-implication syndicale. Le recrutement a été encore une fois facilité par la collaboration des centrales syndicales participantes. Chacune des centrales a remis à l'équipe de recherche les coordonnées d'une ou de deux femmes membres, s'impliquant ou non. Les centrales avaient préalablement contacté ces femmes afin de leur présenter le projet et obtenir leur accord pour nous transmettre leurs coordonnées. Au total, les centrales syndicales ont fourni à l'équipe de recherche les coordonnées de 16 femmes syndiquées du milieu de la construction (6 impliquées et 10 non impliquées). De ce nombre, cinq ont accepté de participer à un groupe de discussion; trois se sont présentées. Cinq femmes ont accepté de participer à une entrevue téléphonique. Au total, les propos de huit travailleuses syndiquées du milieu de la construction ont été recueillis.

Les verbatims du groupe de discussion et des entrevues téléphoniques ont été dressés. Bien que le nombre d'entrevues réalisées soit peu nombreux, nous sommes parvenus rapidement à une saturation des données.

Description des participantes

Le groupe de discussion et les entrevues téléphoniques ont permis de réunir deux groupes de quatre travailleuses de la construction, soit un groupe de femmes ne s'impliquant pas dans leur syndicat et un groupe de femmes s'impliquant syndicalement. Les différences entre ces groupes permettront d'accéder à de potentielles différences entre la population de femmes intéressées par l'implication syndicale et celles qui ne le sont pas.

Femmes qui ne s'impliquent pas. Le groupe de femmes qui ne s'impliquent pas syndicalement compte une peintre, une couvreuse, une charpentière-menuisière et une travailleuse de systèmes intérieurs. Ces femmes ont en moyenne une trentaine d'années, ont passé entre 1 et 7 ans dans le domaine de la construction et aucune d'entre elles n'a d'enfant à sa charge pour le moment.

Femmes qui s'impliquent. Le groupe de femmes qui s'impliquent syndicalement compte deux charpentières-menuisières, une électricienne et une manœuvre. Ces femmes ont en moyenne une trentaine d'années, ont passé entre 4 et 10 ans dans le domaine de la construction et la moitié d'entre elles a au moins un enfant d'âge scolaire.

6. RÉSULTATS – VOLET QUALITATIF

6.1. PORTRAIT DES IMPLICATIONS

Afin de contextualiser et d'alimenter notre analyse, il est primordial de définir ce que représente une implication syndicale féminine dans le milieu de la construction. Ceci permettra d'évaluer si la perception qu'en ont les femmes qui ne s'impliquent pas est juste, ce qui nourrira des pistes de réflexions et de solutions.

Portrait diversifié. Le groupe de femmes qui s'impliquent présente divers profils d'implications. Par exemple, certaines femmes s'impliquent depuis quelques années alors que d'autres ne le font que depuis quelques mois. Certaines d'entre elles s'impliquent considérablement, ce qui nécessite une participation à temps plein³, alors que d'autres s'impliquent modérément, ce qui se résume à quelques journées dans une année. Ainsi, une implication syndicale peut être très peu coûteuse en termes de temps et d'énergie, perturbant minimalement ou pas du tout les responsabilités familiales ou la conciliation travail-famille des femmes. Étant donné cette grande diversité au sein des femmes qui s'impliquent et le fait que, dans certains cas, les différences entre les femmes qui s'impliquent et celles qui ne s'impliquent pas sont minimes (par exemple, lorsque l'implication est de l'ordre de quelques journées par année), il est possible que des nuances entre les femmes qui s'impliquent ou non ne nous soient pas accessibles. Nonobstant cette limite, il est possible d'établir que l'implication syndicale peut s'effectuer à géométrie variable, s'ajustant ainsi aux disponibilités et aux ressources de chacune.

³ Ne travaille plus sur les chantiers, en raison des hautes exigences en temps de son implication syndicale.

Occupation syndicale. Selon la description faite par le groupe de femmes qui s'impliquent, rares sont les femmes siégeant dans des comités; mais encore plus rares, voire inexistantes, sont les femmes nommées représentantes syndicales. Curieusement, chacune des implications décrites par ce groupe était en lien direct ou indirect avec la condition féminine. Cet élément semble suggérer l'un des deux (ou les deux) phénomènes suivants : 1) L'intérêt des femmes pour la question syndicale concerne actuellement l'amélioration des conditions de travail des femmes dans le milieu de la construction, et/ou 2) La place réservée aux femmes par le syndicat dans ses activités se limite pour l'instant au sein des comités femmes. Le premier phénomène serait cohérent avec le fait que, selon les résultats présentés dans le volet 1, la discrimination perçue est liée à l'insatisfaction au travail, qui prédit l'intérêt pour l'implication syndicale. Le second serait cohérent avec les résultats de certaines études rapportant la présence de discrimination à l'égard des minorités visibles dans les syndicats (Petrovic, 2002) et avec les perceptions et les vécus des participantes à la présente recherche.

Tâches syndicales. Les implications syndicales décrites précédemment varient en termes de durée et de temps d'implication, mais aussi en termes de tâches. Par exemple, les implications plus modérées peuvent comprendre, entre autres, le soutien aux projets syndicaux et la participation aux assemblées syndicales, alors que les implications plus considérables peuvent aller jusqu'à inclure la participation à des formations syndicales (p. ex. Histoire et structure syndicale), la recommandation et la création d'outils d'intervention, la présentation de projets et la participation à des débats publics, la prise de contact avec des travailleurs qui font partie d'un autre syndicat (maraudage), la recherche de documentation et la préparation de dossiers ainsi que la participation à la réalisation d'activités sociales pour le syndicat.

Cependant, indépendamment de l'ampleur de l'implication, toutes les femmes s'impliquant et ayant été interviewées ont rapporté offrir leur soutien aux projets syndicaux, participer aux assemblées, avoir participé à des rencontres ou à des projets avec des ressources extra-syndicales (p. ex. FRONT), faire de la sensibilisation et de la mobilisation auprès de travailleurs et de travailleuses du milieu de la construction et offrir un soutien psychologique à des collègues en détresse, sur les chantiers.

Ces tâches sont de nature multiple et certaines d'entre elles sont suffisamment complexes pour requérir plusieurs compétences et connaissances spécifiques. Les résultats du Volet 1 concernant les connaissances syndicales prennent ici tout leur sens. La possibilité de ne pas remplir les conditions préalables pour bien effectuer ces tâches – ce que perçoivent les travailleuses - influence négativement leur sentiment d'auto-efficacité syndicale, diminuant par le fait même leur intérêt à s'impliquer syndicalement. Cependant, plusieurs tâches ne requièrent que peu de connaissances ou compétences spécifiques, permettant à un large éventail de femmes de s'impliquer et de connaître des succès. Ainsi, tout comme la perception des coûts liés à un investissement syndical, les connaissances requises pour exercer un rôle méritent d'être démystifiées.

Autres implications. Fait intéressant, le groupe de femmes qui s'impliquent syndicalement, contrairement à la majorité des femmes qui ne s'impliquent pas, rapporte également une implication bénévole extra-syndicale. Trois d'entre elles s'impliquent annuellement ou régulièrement dans une ou plusieurs activités bénévoles, telles que l'implication dans un comité municipal ou dans une activité de collecte pour une cause sociale. Ceci constitue un indice du fait que les valeurs personnelles relatives à l'implication dans une

cause sociale (syndicale ou autre) sont probablement centrales à la motivation poussant à s'impliquer syndicalement. Ce qui serait cohérent avec certaines études sur l'autodétermination, réalisées dans le domaine de la prise de responsabilités sociales (p. ex. exercer son droit de vote; Koestner, Losier, Vallerand, & Carducci, 1996), et qui serait en lien avec les résultats du Volet 1 concernant les attitudes prosyndicales.

Le fait que les femmes qui s'impliquent que nous avons rencontrées s'investissent aussi dans d'autres activités bénévoles et que la majorité ont un enfant à charge soulève des questionnements quant au rôle de la conciliation travail–vie personnelle en tant que barrière à l'implication syndicale. Bien que nous ne remettions pas en cause l'importance que peut revêtir ce facteur pour certaines femmes, il semble qu'il n'ait pas un rôle prépondérant dans le fait de s'impliquer syndicalement, surtout lorsqu'un aperçu réaliste de ce qu'exige une implication syndicale est présenté.

6.2. POURQUOI LES FEMMES S'IMPLIQUENT-ELLES?

Au-delà des barrières et des leviers à l'implication syndicale, il était important de cerner les raisons qui ont amené certaines femmes à s'impliquer syndicalement ou qui pourraient les inciter à s'impliquer. Les résultats de nos entrevues révèlent que les sources de motivation à s'impliquer syndicalement peuvent être nombreuses. Certaines découlent de vécus spécifiques, par exemple, la décision de **réorienter sa carrière**.

Extrait 1 : Femme qui s'implique

« Quand j'ai été voir mon syndicat, [...] ma demande était de me réorienter, parce que moi j'ai eu un gros accident [...] et plus ça va, plus mes tâches sont difficiles pour moi. [...] J'étais consciente que ça devenait

pour moi de plus en plus difficile l'hiver, que je vieillissais et que j'étais mieux de me réorienter maintenant qu'à 50 ans. »

Extrait 2 : Femme qui ne s'implique pas

« Moi je serais intéressée, oui. Moi, j'ai tout le temps vu mon métier comme... J'adore mon métier, mais ça va prendre un plan B éventuellement, parce que je veux avoir des enfants, puis j'ai des horaires de fou. Fait que je suis comme en train de prévoir un plan B, puis ça pourrait faire partie de ce qui m'intéresserait de m'impliquer auprès de mon syndicat. »

Selon les deux groupes de femmes interviewées, le travail de chantier est très exigeant physiquement. Certaines d'entre elles sont même d'avis que l'épuisement physique serait encore plus fréquent chez les femmes. Une telle fatigue, ou même, dans le cas présent, un accident de travail pourrait alimenter des motivations de réorientation de carrière. Dans ce cas, la passion entretenue pour le milieu de la construction, les connaissances et l'expertise accumulées font du syndicat le milieu idéal où poursuivre sa carrière et où continuer à exploiter les forces et les connaissances acquises sur les chantiers. La réorientation de carrière, **l'attrait de la nouveauté** et le **désir de délaisser un milieu de travail exigeant physiquement** ont également été rapportés par l'une des femmes du groupe ne s'impliquant pas, ce qui semble faire de cette motivation un possible atout pour mobiliser certaines femmes à s'impliquer. Une seconde source de motivation, mentionnée directement ou indirectement par une majorité de femmes qui s'impliquent, est de **sentir qu'elles ont un impact sur l'environnement** et que leur contribution permet l'amélioration de leur milieu de travail.

Extrait 3 : Femme qui s'implique

« J'ai décidé de m'impliquer quand j'ai compris que je pouvais vraiment faire la différence. Quand j'ai compris que c'est avec mon implication que les choses changent, qu'elles s'améliorent et que l'industrie ne

s'en va pas à la déchéance, que c'est les gens comme nous qui font qu'on essaye tout le temps que ça aille mieux et que ça s'en n'aille pas à la dérive. »

Cette affirmation témoigne **d'attitudes prosyndicales** et reflète les **valeurs personnelles pour l'implication dans une cause sociale** – dans ce cas-ci la lutte à la sousreprésentation féminine dans les syndicats – que semblent entretenir plusieurs femmes qui s'impliquent. Pour certaines, leur implication syndicale est également une **vitrine pour la femme**; être un modèle inspirant pour les autres travailleuses du milieu de la construction et déconstruire les préjugés ou les images traditionnelles de la femme entretenus par certains collègues masculins sur les chantiers.

Extrait 4 : Femme qui s'implique

« Je pense que c'est, en fait, le manque de représentativité féminine au sein de mon syndicat [qui m'a conduit à m'impliquer]. Puis, l'importance de montrer une belle représentation féminine, dans le sens d'une femme qui est travaillante, qui est aussi une mère, qui vit tous ces côtés-là que les hommes ne peuvent pas nécessairement représenter. »

Cependant, certaines autres femmes ont affirmé que leur implication était essentiellement due à des **facteurs hors de leur contrôle**.

Extrait 5 : Femme qui s'implique

« Moi, avant ça, les gens qui m'appelaient, quand j'étais dans le monde de la construction, les gens m'appelaient et ils me disaient : Viens-tu aux assemblées générales, ou ça te tentes-tu de t'impliquer [...]. C'était toujours comme : Je n'ai pas le temps, je suis fatiguée et j'ai des affaires à faire. Ce qui a fait que je me suis impliquée, c'est que je me suis ramassée à l'interne. »

Cette affirmation confirme les résultats obtenus au Volet 1 : **l'intérêt à s'impliquer syndicalement vient, entre autres, en s'impliquant!** Il a suffi, pour cette participante, d'assister à quelques assemblées et réunions, de constater qu'elle avait sa place lors de ces événements

et de voir qu'elle pouvait contribuer pour que la roue s'enclenche. Ceci reflète l'importance d'attirer les travailleuses de la construction aux activités syndicales pour qu'elles puissent se familiariser avec le monde syndical et les personnes qui s'y impliquent.

6.3. Les barrières et les leviers à l'implication syndicale

Autant les femmes qui ne s'impliquent pas que celles qui s'impliquent ont identifié des barrières à leur implication syndicale. Certaines en ont fait personnellement l'expérience, d'autres en ont été témoin. Peu importe leur niveau d'implication, toutes les femmes rencontrées ont mentionné que la discrimination vécue sur les chantiers de construction, la discrimination vécue dans les instances syndicales, la perception d'autrui face à l'implication syndicale des femmes et à la conciliation travail-vie personnelle constituent des barrières parfois importantes à leur désir de s'impliquer syndicalement.

6.3.1. La discrimination sur les chantiers de construction

Parmi les facteurs contextuels contribuant à diminuer le désir de s'investir syndicalement, la discrimination vécue sur les chantiers de construction est celui qui est mentionné le plus souvent par nos participantes.

Extrait 6 : Femme qui s'implique

« C'est sûr qu'au niveau de la construction, les filles ont beaucoup de difficultés sur le terrain. En partant, une fille qui a de la difficulté à se trouver une job, qui finalement finit par s'en trouver une, qui subit du harcèlement ou des affaires pochés, penses-tu vraiment qu'elle a envie d'aller dans une assemblée syndicale et de confronter la majorité d'hommes? »

Selon les participantes interrogées, les préjugés à l'égard des travailleuses de la construction sont partagés par la majorité des travailleurs et parfois même par certaines travailleuses. Cette culture de chantier, hautement discriminatoire, considère la femme comme un intrus et est appuyée par une déshumanisation de la femme (Bandura, 1991), une instrumentalisation ou une objectification vulnérabilisant les travailleurs et les travailleuses à la tolérance d'abus à l'égard des femmes.

Extrait 7 : Femme qui ne s'implique pas

« On l'a pas facile. Je vous dirais en sept ans, maintenant j'ai comme une baisse... On dirait que mon nom commence à être fait, [...] C'est encore la vieille mentalité « arriériste » des baby-boomers surtout, que moi j'ai eu de la misère... que une « plotte », excusez le mot, sera pas aussi bien respectée autant qu'un gars et qu'on lui offrira pas la chance... Admettons... Tu sais, c'est sûr, eux autres dans leurs visions une femme ça reste à la maison, puis ça fait des tartes. Je l'ai entendu souvent. »

Extrait 8 : Femme qui s'implique

« [Certaines filles] vont faire : Et bien moi, je n'en ai pas de problèmes... Parce que dans le fond, elles jouent au *tough*. Pour elles, c'est normal de subir ce qu'on subit. Moi ce que je dis souvent à ces filles-là, que ce n'est pas normal qu'on ait à se battre pour une job alors qu'on a les mêmes compétences qu'un gars. Ce n'est pas normal d'avoir à subir ça, de t'inventer un *chum*, ou de t'inventer lesbienne pour ne pas te faire écœurer. Ce n'est pas normal d'être obligée d'agir comme ça. [...] Alors les filles qui viennent me dire : moi j'en ai pas de problèmes... fallait que tu t'attendes à ça... Oui je m'y attendais, mais ce n'est pas parce que je m'y attendais, qu'il faut que je le subisse quand même. [...] Oui c'est correct de s'y attendre, oui c'est correct d'apprendre à vivre avec en attendant, parce qu'on n'a pas le choix, mais ça veut pas dire qu'on ne doit pas essayer de changer les choses par exemple. »

La banalisation de la discrimination, voire même du harcèlement, présents sur les chantiers de construction fait en sorte que les femmes peuvent ne pas voir d'intérêt à s'impliquer syndicalement pour contribuer à améliorer leurs conditions de travail et enrayer ce phénomène : c'est normal, on n'y changera rien! Il semble donc important de rétablir les faits et de dénoncer les actes de discrimination et de harcèlement comme étant des gestes diffamatoires, anormaux et répréhensibles qu'aucun individu ne devrait avoir à subir.

De plus, en tant que minorité visible souvent indésirable sur les chantiers, les femmes du milieu de la construction sont constamment sous les projecteurs. Attirer l'attention sur soi amène parfois des conséquences positives, mais presque toujours des conséquences négatives telles que des commentaires offensants et autres manques de respect. Si les travailleuses croient le moins qu'une action (p. ex. s'impliquer syndicalement) attirera l'attention sur elles, elles préféreront probablement s'en abstenir.

Extrait 9 : Femme qui s'implique

« Je pense qu'elles ont aussi peur de ce que les autres vont voir ou dire, parce que les femmes dans l'industrie c'est une réalité, elles sont toujours pointées du doigt; tu le fais bien, t'es pointée du doigt, tu le fais mal, t'es pointée du doigt. Elles ne veulent peut-être pas se faire remarquer encore plus. Elles pensent peut-être qu'elles vont l'avoir d'écrit dans le front, que ça va nuire à leur emploi. »

Les actions peuvent attirer l'attention sur soi, certes. Toutefois, les femmes interviewées relatent que d'autres facteurs doivent être pris en considération afin comprendre pourquoi le même geste (ou implication) peut, dans certains cas, attirer sur elles toute l'attention ou non. L'âge des collègues masculins et leurs expériences antérieures avec les femmes sur les

chantiers, l'apparence physique de la travailleuse, les contacts qu'elle a sur les chantiers et l'attitude de la travailleuse sont, selon nos participantes, des facteurs importants à considérer.

Extrait 10 : Femme qui s'implique

« Il y a les nouvelles générations et il y a les gens qui sont plus vieux. Les gens plus vieux ne sont pas habitués à ça (présence des femmes), ils ne sont pas à l'aise là-dedans, ils ne savent pas nécessairement comment réagir avec ça, ou alors ils sont complètement fermés. Les gens qui sont plus jeunes souvent, ils ont toujours été dans des écoles mixtes, ils ont toujours eu des amis garçons et filles. S'ils n'ont pas vécu de mauvaises expériences avec les filles sur les chantiers, en général ce n'est pas problématique. »

Extrait 11 : Femme qui s'implique

« Si c'est une belle fille, c'est : regarde elle, elle doit connaître quelqu'un, elle doit ci, elle doit ça. Si c'est une fille qui est un peu plus âgée ou moins belle, c'est : je vais-tu être pogné pour la trainer, qu'est-ce qu'elle fait ici elle. [...] On sait toutes que c'est le premier coup d'œil, comment elle s'habille, physiquement, elle pèse-tu 105 livres, et elle ne sera pas capable de rien emmener ou alors si ça semble être quelqu'un en forme [...] t'as moins de crédibilité parce que t'es plus jeune. »

Extrait 12 : Femme qui s'implique

« Il y en a qui vont tolérer plus, parce que c'est la femme ou la fille du boss. Si elle a une mauvaise attitude ou quoi que ce soit, ils vont tolérer parce que ça a un lien avec l'employeur. Ces gens-là, ils vont tolérer ça parce que s'ils le font pas, ça va jouer directement dans leurs poches. »

Extrait 13 : Femme qui s'implique

« Je vis en campements. Les gens avec qui je travaille ce n'est pas juste des gens avec qui je travaille. Ce n'est pas à trois heures, mon huit heures est fait, ma journée est finie. Je suis avec eux 10h pis 12h par jour, juste à travailler. Ça c'est sans compter que le matin je déjeune avec eux autres, le midi je dine avec eux

autres, le soir je soupe avec eux autres, si je vais m'entraîner au gym, ils sont là, le samedi soir, s'il y a une activité, ils sont là. Donc l'attitude, c'est la clé du succès, ça s'étend encore plus loin que sur un chantier en ville parce que, sur un chantier en ville, même si t'aimes pas quelqu'un, tu fais ton huit heures et c'est fini, tu t'en retournes chez vous pis t'as ton petit monde, ça arrête là. Mais ça prend une bonne attitude, faut savoir rire en imposant les limites du respect, il faut savoir s'adresser aux gens, il faut savoir ne pas se laisser prendre dans des petits jeux, dans des petites blagues qui pourraient mal tourner, il faut avoir l'attitude d'équipe, il faut physiquement être capable de faire son travail. En étant une minorité visible, il faut que tu fasses bien ce pourquoi t'es là, sinon tu deviens beaucoup plus rapidement que quelqu'un d'autre un fardeau, parce que t'es beaucoup plus à la vue que les autres. [...] Tout se joue dans l'attitude. Pis autant homme ou femme. C'est ça qui fait que t'es acceptée dans un groupe, que t'as un coup de main de tes pairs, ou si tu manges toute seule pis tu restes dans ta misère. »

Ainsi, tout dépendamment du milieu dans lequel les femmes travaillent et de leur entourage professionnel, l'implication syndicale attirera ou pas l'attention. Selon les femmes rencontrées, l'attention reçue ne semble pas représenter une chose favorable ou souhaitable, car elle apporte son lot de conséquences négatives, telles que la discrimination et le harcèlement. Les conséquences de la discrimination sont désastreuses (p. ex. isolement; Pascoe & Smart Richman, 2009). Être apte à se fondre dans l'environnement et à ne plus être sous les feux de la rampe serait une nécessité, une question de survie, et semblerait, selon certaines femmes interviewées, représenter une aptitude encore plus capitale en chantiers éloignés qu'en ville.

Ainsi, selon les entrevues et les groupes de discussion, la discrimination sur les chantiers est effectivement présente. C'est effectivement ce que la littérature tend à démontrer. Cependant, les résultats du Volet 1 ne sont pas arrivés à démontrer une telle présence de discrimination sur

les chantiers. L'échelle qui avait été choisie pour attester de la présence de discrimination dans le questionnaire du Volet 1 comportait principalement des items généraux, dont les verbes étaient presque tous conjugués au présent. À la lumière des propos tenus par nos participantes, l'hypothèse la plus plausible pour expliquer cette divergence est que les travailleuses ont vécu de la discrimination lors de leur entrée dans le milieu de la construction mais qu'avec le temps, plusieurs se sont trouvées un milieu relativement peu discriminant, leur permettant de se maintenir en emploi sur les chantiers.

Extrait 14 : Femme qui s'implique

« J'ai bien de la misère à répondre à ces questions-là, parce que moi, j'en ai pas de problèmes sur les chantiers. Mon petit bout de chemin je l'ai fait quand je suis arrivée dans l'industrie. »

Ainsi, bien que la discrimination envers les femmes soit une problématique réelle dans le milieu de la construction, elle n'est pas présente sur tous les chantiers et/ou équipes de travail. Malheureusement, ceci souligne aussi le fait que certaines femmes n'ont pu trouver un meilleur milieu; soit elles se sont résignées à cette réalité, soit elles se sont engagées dans une lutte contre la discrimination ou ont quitté le milieu de la construction.

6.3.2. La discrimination dans les instances syndicales

Non seulement les participantes rencontrées relatent la discrimination vécue sur les chantiers, mais elles révèlent également la présence de discrimination au sein de leurs instances syndicales. Ces propos confirment ce que certains chercheurs qualifient de « *plafond de verre* », c'est-à-dire que plus on monte dans la hiérarchie syndicale, moins les femmes sont présentes.

Ces injustices à l'endroit des femmes au sein des syndicats sont d'ailleurs identifiées comme constituant une barrière possible à l'implication (Petrovic, 2002).

Extrait 15 : Femme qui s'implique

« Il y a même des conseillers syndicaux, dans d'autres centrales, qui disent, quand c'est des filles : Si j'étais toi je ne viendrais pas ici. C'est assez incroyable. Ou des conseillers syndicaux qui suggèrent aux collègues d'une fille : dis-lui qu'elle aille là, parce que nous autres, les filles, on ne fait pas grand-chose de ça. Il y a des filles qui se sont fait répondre qu'ils vont donner des jobs à des pères de famille avant elles. Donc effectivement, c'est encore, dans les syndicats, très misogyne. »

Extrait 16 : Femme qui s'implique

« Je pense que les portes s'ouvrent tranquillement, mais c'est encore très fermé. C'est encore très masculinisé. Comme on est faible en nombre, c'est très intimidant de se présenter dans les assemblées syndicales. Souvent, les premières assemblées syndicales où je me suis présentée, on me disait : les blondes des gars ont pas le droit de venir, ça l'a été dit dans les autres assemblées. On m'a demandé mes cartes, c'est comme si je n'avais pas d'affaire là. [...] Par la suite, ça a changé, mais les deux ou trois premières assemblées auxquelles je me suis présentée, c'était comme ça. »

Ainsi, selon les femmes qui s'impliquent, mais également selon certaines femmes qui ne s'impliquent pas, la discrimination dans les syndicats est malheureusement présente. D'ailleurs, c'est en général l'élément le moins plaisant et même le plus dur à vivre d'après ce que les femmes s'impliquant syndicalement rapportent de leur implication.

Extrait 17 : Femme qui s'implique

« Ce que je te dirais que j'aime le moins, c'est [...] l'ouverture par rapport aux femmes, comme s'il faut toujours travailler en double pour arriver au même niveau que l'homme, que ce soit sur le chantier ou que ce soit pour acquérir des échelons au sein du syndicat. Faut toujours faire le double des preuves partout, et

on ne devrait pas avoir à se battre au sein de notre propre syndicat pour avoir les mêmes droits. Pour moi, c'est eux qui devraient nous aider à nous défendre et à nous émanciper, pas de nous créer des barrières de plus que celles qu'on a déjà. C'est un peu ce qui nous est arrivé, à moi et à une de mes confrères de travail, lorsqu'on a [fait ce travail pour le syndicat]. Ça a été très difficile. [On nous a imposé un travail immense et laborieux. Il a fallu démontrer au-delà de tout doute raisonnable que les femmes avaient besoin du soutien du syndicat, ce qui est, dans ma tête à moi, inconcevable. L'ouverture aurait dû être, au départ, beaucoup plus grande, avec beaucoup moins de limites.] J'ai eu l'impression que ces limites-là étaient presque comme une barrière afin que ça tombe et afin qu'on lâche prise. Ça, j'ai trouvé ça très difficile. »

De plus, tout comme sur les chantiers, certaines femmes qui s'impliquent ressentent qu'elles sont un peu instrumentalisées. Certaines ont l'impression qu'elles sont simplement utilisées pour améliorer l'image de leur syndicat, qu'elles sont confrontées à une problématique de « *plafond de verre* » et qu'elles ne reçoivent pas le mérite de leurs actions, qu'elles n'ont pas la reconnaissance de leur syndicat.

Extrait 18 : Femme qui s'implique

« Ce que j'aime le moins, c'est de me heurter souvent à des esprits fermés, avoir l'impression des fois que je suis utilisée des fois juste pour donner une image. Je ne dis pas que c'est nécessairement vrai à 100 %, mais je suis convaincue qu'il y a un pourcentage là-dedans qui est vrai, que je suis utilisée pour faire une belle image. De me rendre compte qu'ils ne veulent pas vraiment changer les choses. [...] C'est comme si on venait chercher mon travail, mais qu'on ne reconnaissait pas que c'était moi qui l'avait fait [...]. Quand je me demande ce qui va se passer demain avec mon avenir, qu'on me répond au jour le jour, qu'on ne veut rien me promettre, qu'on ne veut pas me donner de poste officiel, ça c'est plus difficile à vivre. »

Les mentalités discriminantes des syndicats doivent être changées puisque ces dernières nuisent à l'entrée, au cheminement et au maintien des travailleuses de la construction dans les

syndicats. De plus, la différence entre le discours syndical (p. ex. valeurs de justice et d'égalité) et ses actions (p. ex. *plafond de verre*) peut certainement influencer négativement les attitudes *a priori* positives que les femmes (et même les hommes) entretiennent vis-à-vis le syndicalisme et mener à la cessation de leur implication syndicale.

6.3.3. La perception de l'implication syndicale des femmes par autrui

6.3.3.1. Perception des hommes. La perception négative de l'implication syndicale des femmes entretenue par certains hommes n'est pas étrangère aux problématiques de discrimination et de harcèlement présentées ci-dessus. En fait, cette perception négative est probablement l'un des déterminants de la discrimination et du harcèlement présent sur les chantiers de construction.

Extrait 19 : Femme qui s'implique

« Si elle est officiellement déléguée, déjà en partant, elle est discriminée parce qu'elle est une fille; imagine toi à quel point elle va être discriminée si elle est une fille syndicaliste déclarée. »

Ainsi, selon les groupes de femmes qui s'impliquent et ne s'impliquent pas, être une femme syndicaliste, aux yeux de la majorité des hommes de la construction, n'est pas nécessairement une chose valorisée et peut leur attirer des ennuis. De plus, selon certaines, le simple fait d'être associée, de près ou de loin, à une implication syndicale nuit à la perception que l'on a d'elles.

Extrait 20 : Femme qui s'implique

« Quand je suis entrée dans le milieu, je vous dirais que ce qu'on me disait du syndicat, c'est que c'était des pogneux de cul; c'était, si tu t'associes à un syndicat, si tu t'affirmais comme syndicaliste, tu étais nécessairement quelqu'un qui se trainait les pattes. Je me disais, déjà, en étant une femme, je suis déjà

pointée du doigt mais si, en plus, je m'associe comme étant syndicaliste, on va dire de moi en plus que je ne sais pas travailler, que je ne suis pas capable. [...] Dans ma tête, c'était inimaginable, pour moi, de rentrer dans le syndicat à ce moment-là. »

D'autres affirment qu'une implication syndicale ne paraît pas toujours mal aux yeux de leurs confrères, surtout auprès de ceux qui sont syndicalistes, et qu'une implication syndicale peut être un atout que l'on peut garder pour soi sans problème et que l'on peut dévoiler au fur et à mesure que les relations de travail se développent, sans que cela ne cause de problèmes.

Extrait 21 : Femme qui s'implique

« Premièrement, tu l'as pas d'écrit dans le front. Si t'as pas envie d'en parler, t'es pas obligée d'en parler. Moi personnellement, je me présente pas d'entrée de jeu comme étant impliquée syndicalement, sauf que les gens le moindrement attentifs à ce qui se passe autour d'eux se rendent bien compte que je suis au courant de ce qui se passe, que j'ai la réponse aux questions souvent. Là ils en viennent à le demander pis je le dis [...] Souvent quand on laisse le temps passer, et bien, [Ils ressentent plus d'intérêt que d'envie de faire un jugement]. »

En somme, l'implication syndicale féminine est, selon les femmes interviewées, généralement mal perçue par les travailleurs de la construction. Cependant, les femmes ayant décidé de s'impliquer ne le regrettent pas et affirment que cela ne nuit pas nécessairement à toutes leurs relations.

6.3.3.2. Perception des femmes. La question se pose à savoir si les femmes, elles aussi, perçoivent négativement l'implication syndicale de leurs consœurs. Selon la littérature, dans certains milieux, les comportements d'autres collègues de sexe féminin peuvent constituer une

barrière déterminante dans le mouvement organisationnel des femmes en milieux non traditionnels (Derks, Van Laar, Ellemers, de Groot, 2011). Cependant, dans le cas présent, les femmes qui s'impliquent syndicalement mentionnent qu'elles n'ont pas travaillé avec suffisamment de femmes pour pouvoir réellement s'avancer sur la question. Elles encouragent toutefois les femmes à s'impliquer et trouvent que l'implication syndicale d'autres femmes est une bonne chose. Les femmes qui ne s'impliquent pas, quant à elles, semblent trouver les femmes qui s'impliquent syndicalement bien courageuses et fortes, et leur attribuent des qualités socialement enviables, telles qu'« avoir du nerf » et de la patience. Autrement dit, la perception de ces deux groupes concernant l'implication syndicale féminine ne reflète en rien l'hypothèse selon laquelle une perception négative des femmes qui s'impliquent de la part de leurs collègues de sexe féminin constituerait une barrière à l'implication syndicale. Cette hypothèse peut donc être écartée dans le cas présent.

Extrait 22 : Femme qui ne s'implique pas

« Moi, j'en connais qu'une et je la trouve très courageuse... Déjà être impliquée dans un syndicat, qu'elle soit une femme, dans la construction... C'est de la « job »... Faut vraiment s'accrocher... et j'imagine que dans la construction, c'est comme partout, pire. »

Par contre, des différences de perceptions semblent distinguer les femmes qui s'impliquent de celles qui ne s'impliquent pas. Les premières perçoivent probablement qu'une implication syndicale exige du temps et des efforts, mais sans plus, alors que les secondes perçoivent probablement que les efforts et le temps exigés par une implication représentent une épreuve difficile à surmonter, exigeant une force intérieure remarquable, soit du courage. Il est envisageable d'en déduire que le manque de connaissance et d'expérience des femmes qui ne s'impliquent pas, conjointement à la perception positive de l'implication sociale ou syndicale,

fait paraître cette implication comme une épreuve difficile à surmonter, nécessitant des qualités et des compétences idéalisées. Si cette seconde hypothèse s'avère exacte, ces effets pourraient être inversés par une diffusion de connaissances syndicales et une sensibilisation à l'expérience syndicale.

6.3.3.3. Perception des patrons. Les deux groupes de femmes, tant celles qui s'impliquent que celles qui ne s'impliquent pas, perçoivent que l'implication syndicale peut entrer en conflit avec la sphère patronale. Selon elles, les femmes qui s'impliquent sont perçues négativement par les employeurs.

Extrait 23 : Femme qui s'implique

« [Les patrons perçoivent les femmes impliquées syndicalement] comme des chialeuses, c'est clair. En partant, les femmes pour le ¾ des employeurs, ça n'a pas sa place sur la construction ou c'est bon pour faire le bouche-trou. Donc, c'est sûr que si tu leur dis que t'es impliquée syndicalement par-dessus le marché, il y a des grandes chances qu'ils t'engagent pas, parce que là ils vont se dire : Non seulement c'est une fille, je n'ai pas le goût de l'engager en partant, mais en plus de ça, elle est syndicaliste, là je vais avoir le syndicat sur le dos. »

Extrait 24 : Femme qui ne s'implique pas

« C'est sûr que le syndicat est supposé travailler pour l'employé, fait que l'employeur doit voir un peu qu'il travaille contre eux, s'il travaille pour nous... »

Extrait 25 : Femme qui ne s'implique pas

« L'argument, c'est : les syndicats ça sert à rien. Il devrait ne pas y en avoir. »

Certaines femmes qui s'impliquent relatent cependant avoir vécu des expériences neutres ou positives avec des entrepreneurs.

Extrait 26 : Femme qui s'implique

« Moi je n'arrive pas là en grande baveuse, ça m'a déjà même servi avec les patrons d'être impliquée syndicalement. Parce que j'étais au courant de ce qui se passait. J'avais une bonne idée de comment ça fonctionnait dans l'industrie. Mais moi je ne me suis jamais fait taper sur les doigts ou reprocher quoi que ce soit parce que j'étais impliquée syndicalement, jamais. [...] Avec les patrons, ça n'a jamais créé un obstacle, ça n'a jamais mis de freins à ma carrière. »

Extrait 27 : Femme qui s'implique

« [...] l'entrepreneur lui aussi est content que je sois impliquée syndicalement parce que comme ça ils se disent que ça nous fait pas de merdes; vu qu'elle est impliquée syndicalement pis que ça va bien avec nous autres, ça nous donne des galons, façon de parler [...]. Moi je peux vous dire aujourd'hui que ça ne me nuit pas, même bien au contraire. »

Ainsi, selon les femmes interviewées, la perception des employeurs à l'égard des travailleuses qui s'impliquent syndicalement est partagée. Dans le cas où l'entrepreneur est satisfait du rendement de la travailleuse et que ses pratiques entrepreneuriales ne vont pas à l'encontre des principes syndicaux, l'implication syndicale de cette employée semble constituer une force dans la relation employé-employeur. Il n'en demeure pas moins que pour certains employeurs, majoritairement masculins, la seule idée d'embaucher une femme sur un chantier semble une aberration; une femme qui s'implique syndicalement n'est rien pour améliorer cette perception. Aussi, pour bien saisir cette dynamique et être en mesure de comprendre l'existence de ces perceptions, il faut considérer l'historique des relations entre le patronat et le syndicat dans le

milieu de la construction. En effet, celui-ci est truffé de grèves ou d'arrêts de travail forcés, reflétant le passé chaotique de leurs relations. Ainsi, il n'est pas si surprenant de constater que la vision de certains employeurs par rapport au syndicat (et à ses représentants ou à ses membres masculins ou féminins) demeure plutôt négative.

6.3.4. La conciliation travail–implication syndicale–vie personnelle

6.3.4.1. Investissement en temps et en énergie. Tel que les résultats du Volet 1 le démontrent, les femmes du Volet 2 qui ne s'impliquent pas perçoivent les implications syndicales comme étant très exigeantes. Pour certaines de ces femmes, l'implication syndicale est perçue comme étant pénible et inintéressante. Selon ces dernières, l'implication syndicale égale des projets qui n'avancent pas, un travail sédentaire et morne. On n'y voit pas les retombées et, par conséquent, ces femmes rapportent ne pas ressentir le besoin de s'impliquer.

Extrait 28 : Femme qui ne s'implique pas

Question : Pourquoi vous ne sentez pas le besoin de vous impliquer dans votre syndicat? Est-ce qu'il y a des raisons qui expliquent pourquoi vous ne vous impliquez pas?

[...]

« En ce moment j'ai une vie où je n'ai pas envie de faire autre chose. C'est bien rempli en plus. Dans le syndicalisme, il y a ça : il faut s'impliquer, puis c'est de défendre des idées. Puis défendre des idées au bout d'un moment, quand on cause, on cause, on cause et que ça avance pas, c'est dur sur le moral. »

Les femmes qui ne s'impliquent pas indiquent ne pas être faites pour ça et que s'impliquer syndicalement serait donc une tâche trop lourde à porter, requérant trop d'énergie. En plus de cela, tel que mentionné plus tôt, travailler sur la construction est épuisant (p. ex. extrait 4). Les

journées commencent tôt, durent longtemps et sont très exigeantes physiquement. L'ajout d'activités syndicales à leur horaire nécessite de puiser à même des ressources (humaines, physiques et temporelles) déjà appauvries.

Extrait 29 : Femme qui s'implique

« Les filles partent à 5h30, 5h45 le matin, elles reviennent à 5h30, 5h45 le soir, et là c'est le souper, le bain, le dodo, les devoirs, les leçons, les lunchs. Imagine-toi s'il faut qu'elles partent 4h là-dessus, appelle la gardienne, va au centre-ville, revient. C'est quelque chose. Ça aussi c'est sûr que ça joue. »

Extrait 30 : Femme qui s'implique

« Le manque de temps, la mauvaise information, le rôle de la super *woman* qui est fort probablement maman, maîtresse et femme dans l'industrie en plus, c'est des journées qui demandent beaucoup d'efforts physiques. On est fatiguées à la fin de notre journée. Je suis sûre que les autres diraient ça. [...] En plus, les gens doivent se déplacer pour aller à des réunions, même si c'est pas beaucoup, je pense que ça c'est un gros frein. »

La littérature appuie ces affirmations, selon lesquelles les attentes quant aux difficultés à concilier différentes sphères de vie (Garcia, Dumont, & Hacourt, 2002) constituent une barrière à l'implication syndicale des travailleuses de la construction. Cette barrière se reflète dans les résultats du Volet 1, par la perception des coûts en termes de temps et d'énergie liés à l'implication syndicale. Cette perception est effectivement rapportée dans les propos des femmes qui ne s'impliquent pas de ce second volet.

Extrait 31 : Femme qui ne s'implique pas

« Pas le temps. C'est une implication, comme ça l'indique. Faut être là, puis c'est de la « job »... »

Malgré tout, les femmes qui s'impliquent syndicalement rapportent divers degrés d'implication, ayant diverses exigences en matière de temps, ce qui permet d'identifier des types d'implications n'entrant pas en conflit avec d'autres sphères de vie.

Question posée :

« Selon toi, est-ce que ton implication syndicale nuit à l'agencement de tes sphères de vie? »

Extrait 32 : Femme qui s'implique

« Non, parce que ça ne demande pas énormément de temps d'implication. »

De plus, le groupe de femmes qui s'impliquent syndicalement ne rapporte pas, dans l'ensemble, vivre trop de difficultés à concilier ses différentes sphères de vie.

Extrait 33 : Femme qui s'implique

« C'est plus au niveau patronal qu'on vit des difficultés à jumeler les deux, sinon je ne vois pas de conflits comme tels. »

Extrait 34 : Femme qui s'implique

« Comme tout le monde qui se lève le matin pour gagner sa vie. Tu te lèves, tu fais tes affaires, tu vas travailler, pis quand tu as fini ta journée, ben c'est ton temps libre, c'est à toi de gérer. [...] Moi je vis bien avec ça. »

Cette perception qu'ont les femmes qui ne s'impliquent pas des exigences en temps et des difficultés de conciliation des sphères de vie qu'amène une implication syndicale est donc loin d'être réaliste, selon le portrait que nous communiquons le groupe de femmes qui s'impliquent. Cette perception, tels que les résultats du Volet 1 le démontrent, prend racine dans les expériences et les connaissances des travailleuses, suggérant que la diffusion de

connaissances syndicales et l'expérimentation d'une implication syndicale réduisent cette illusion de lourdeur et que l'implication syndicale n'est pas à la portée de toutes.

6.3.4.2. Conciliation implication syndicale–vie familiale. Les conflits peuvent se situer à plusieurs niveaux. Les femmes qui s'impliquent et celles qui ne s'impliquent pas sont d'avis que la conciliation implication syndicale–vie familiale peut représenter un obstacle à l'implication syndicale, particulièrement en ce qui a trait au rôle parental. À ce titre, la moitié des femmes qui s'impliquent ont mentionné avoir des enfants. Selon ces femmes, l'âge de l'enfant, les ressources disponibles pour permettre une accommodation et les caractéristiques de l'implication syndicale semblent déterminer l'ampleur que peut prendre le conflit entre les sphères parentale et syndicale.

Extrait 35 : Femme qui s'implique

« Des fois je t'avoue, les fins de semaine, je trouve ça poche un peu, de me taper Montréal-Québec en autobus. Ça j'ai plus de misère avec ça, les congrès les fins de semaine. La semaine, ça me dérange pas, j'envoie ma fille où je sais qu'elle est bien, j'ai une gardienne, ma maman, la fin de semaine de travail, de me dire que je ne pourrai pas encore faire d'activités avec ma fille. Je la vois pas beaucoup la semaine, je la verrai pas encore la fin de semaine, en plus de ça il faut que je me tape un congrès, le samedi que je monte, le dimanche toute la journée. Ça je trouve ça un petit peu plus difficile. Je le fais présentement, parce que ma fille est un peu plus vieille, mais je t'avoue que je ne le ferais pas si elle avait été plus jeune. À l'époque à laquelle j'ai commencé dans la construction, ma fille avait trois ans. À cette époque-là, je ne l'aurais pas fait. »

Extrait 36 : Femme qui s'implique

« Les réunions syndicales sont souvent le soir, elles finissent tard, donc pour les enfants, il faut prévoir une gardienne à chaque fois. Oui, ça peut amener certaines complications pour une femme monoparentale qui voudrait se présenter dans ses assemblées syndicales, alors qu'il n'y a personne à la maison. »

Cependant, pour les deux femmes qui s'impliquent syndicalement, mentionnées ci-dessus, le fait d'avoir des enfants ne fait pas obstacle à leur implication syndicale.

Extrait 37 : Femme qui s'implique

« Je te dirais qu'au niveau syndical ça va bien parce que le fait d'avoir un enfant n'est pas une lacune pour le syndicat, bien au contraire. Ils sont invités à faire partie des activités sociales, donc ce n'est pas compliqué. »

Il est d'ailleurs intéressant de noter que la moitié des femmes qui s'impliquent rencontrées ont, contrairement aux femmes qui ne s'impliquent pas, des enfants à leur charge. Cette observation, jumelée aux propos tenus autant par les femmes qui s'impliquent que par celles qui ne s'impliquent pas rencontrées, suggère que les femmes qui ne s'impliquent pas, de par leur manque de connaissance et d'expérience syndicale, ont une perception exagérée de ces difficultés.

Un second niveau de conflit rapporté par les femmes interviewées concerne la conciliation des sphères de vie syndicale et conjugale. Un point déterminant pour éviter les conflits, selon l'une des femmes qui s'impliquent interviewées, semble être le partage des valeurs syndicales.

Extrait 38 : Femme qui s'implique

« Actuellement je n'ai pas de conjoint. Je ne sais pas ce que mon conjoint penserait que je parte comme ça toutes les fins de semaine, que j'aie une réunion d'urgence à la dernière minute, que je finisse de travailler à

9h le soir. Je le sais pas, au niveau de la vie de couple comment ça pourrait se passer. [...] Les couples que je connais, au niveau syndical, c'est le mari et la femme qui font du syndicalisme. Si ce n'est pas ça, il y a des frictions souvent à cause de ça. »

Les conflits entre les sphères syndicale et sociale semblent également présents. Selon le groupe de femmes qui s'impliquent, les contacts sociaux et amicaux en dehors du milieu de travail peuvent être affectés par une implication syndicale, de sorte qu'entre le travail, la famille immédiate et l'implication syndicale, bien souvent les amis et la famille étendue sont mis de côté. Cependant, cet éloignement social hors du travail semble compensé par un approfondissement des contacts sociaux dans le milieu du travail.

Extrait 39 : Femme qui s'implique

« Ta vie sociale devient très grande, parce que tu connais plein de monde, tu fais affaire avec plein de monde continuellement. Donc, c'est sûr que ta vie sociale s'agrandit énormément. Mais autant elle peut grandir, autant au niveau de ta vie personnelle, elle diminue, au sens où tu vois moins tes amis, tu vois moins ta famille... je te dirais que c'est une espèce de balance bizarre. Autant t'en gagne au niveau de la vie personnelle au travail, autant tu en perds au niveau de la vie personnelle en dehors. [...] . »

6.4. Les connaissances syndicales et le sentiment d'efficacité personnelle

Les résultats obtenus au Volet 1 suggèrent que les connaissances syndicales ont un rôle prépondérant dans l'intérêt des travailleuses de la construction à s'impliquer syndicalement. Il s'avérait donc intéressant d'examiner comment les travailleuses qui s'impliquent et ne s'impliquent pas perçoivent le rôle de leur syndicat et de leur représentant syndical et, par le fait même, de déterminer si des différences distinguent ces deux groupes de femmes.

6.4.1. Rôle des syndicats. Selon le groupe de femmes qui s'impliquent syndicalement, le rôle d'un syndicat est tout d'abord d'être au service de ses membres en étant disponible, à l'écoute et dévoué relativement à la défense, à la représentation, au respect des droits et au maintien de conditions de travail saines pour les membres. Les femmes qui ne s'impliquent pas, quant à elles, offrent une définition du rôle des syndicats moins complète, moins détaillée et décrite plus souvent par des exemples appliqués que par des principes généraux, traduisant un niveau de connaissance syndicale moindre.

Extrait 40 : Femme qui s'implique

« Le rôle de mon syndicat c'est de représenter ses travailleurs. Le rôle du syndicat, c'est d'être là pour les défendre, les représenter, faire respecter leurs droits, de maintenir les conditions de travail. C'est surtout à ça qu'ils servent. »

Extrait 41 : Femme qui ne s'implique pas

« Je n'ai pas vraiment de rôle à leur donner, puisque, moi, j'ai toujours eu comme mentalité que si t'es « chumy » avec ton « boss »... Je n'ai jamais eu besoin d'un syndicat. [...] C'est sûr que s'il viendrait à y avoir des... C'est sûr les syndicats sont là pour nous défendre, avec les avocats si jamais il arriverait des injustices ou toute autre forme de chose qui est vraiment moche, pis plate... Puis qu'on ne sait pas comment agir ou réagir, eux vont être là pour nous offrir des bons outils, dans le fond, de défense. Puis de savoir comment on peut faire et réagir avec tout ça... »

De plus, selon le groupe des femmes qui s'impliquent, le syndicat a un rôle de visibilité, de diffusion d'information et de mobilisation, tout en se devant d'accomplir les mandats spécifiques qu'il s'est fixé. Selon ces femmes, il est indubitable que le syndicat a son utilité et est un incontournable, ce qui n'est pas nécessairement l'opinion des femmes qui ne s'impliquent

pas. Pour certaines de ces dernières, le syndicat ne leur a jamais été et ne leur sera jamais, personnellement, utile. Cette différence témoigne d'une possible divergence dans les attitudes prosyndicales entre les femmes qui s'impliquent et celles qui ne s'impliquent pas.

6.4.2. Rôle des représentants syndicaux. Selon le groupe de femmes qui s'impliquent syndicalement, le représentant syndical détient de nombreux rôles. Il se doit d'agir en tant que médiateur sur les chantiers et donc de faire preuve d'une certaine neutralité. Il a ensuite pour rôle d'être une personne de confiance, à l'écoute, capable de référer et d'orienter les individus dans le besoin vers des services pertinents à leur situation.

Extrait 42 : Femme qui s'implique

« Le représentant syndical, tant qu'à moi, c'est la partie neutre qui arrive sur un chantier. [...] C'est plusieurs choses, des fois c'est une personne à qui tu peux parler, c'est un ami dans les endroits isolés, des fois c'est quelqu'un avec qui tu peux faire des activités, c'est une personne avec qui s'asseoir si t'es seule, il se met à porter plusieurs chapeaux dans un chantier éloigné. Sinon en ville, il se doit d'être le médiateur de ces petits conflits-là. C'est sûr que la référence d'emploi, il s'en fait. Ils sont là pour donner un coup de main soit au niveau de la CCQ, ou des fois les gens savent plus où s'adresser, savent plus comment s'y prendre, ben des fois ils retontissent dans le bureau du représentant syndical. »

Extrait 43 : Femme qui ne s'implique pas

« Justement, mon représentant syndical qui vient faire un tour sur le chantier, tu jases avec les gars, comment ça va, c'est vraiment un côté que j'aimerais, l'autre côté je le connais moins. »

Encore une fois, les descriptions fournies par les femmes qui ne s'impliquent pas sont moins étoffées et présentent plus rarement des concepts généralisables que celles des femmes qui s'impliquent, laissant penser que ces dernières ont un niveau plus élevé de connaissances

syndicales. D'ailleurs, même en ce qui concerne les connaissances syndicales de base, les femmes qui ne s'impliquent pas rapportent ne pas en connaître suffisamment.

Extrait 44 : Femme qui ne s'implique pas

« C'est pour ça que je dis que je ne sais pas ce qu'il y a comme travail à faire. [...] Les réunions avec les secrétaires machin... tout ça, ils font des comités et puis... il y a des formateurs internes. »

6.4.3. Sentiment d'efficacité personnelle. Comme l'indiquent les résultats du Volet 1, les femmes qui ne s'impliquent pas de ce second volet ont rapporté ne pas se sentir outillées pour accomplir des tâches syndicales, particulièrement en ce qui a trait aux lois, aux droits, aux fonctionnements et aux structures syndicales. Ces femmes pensent, d'autant plus, ne pas avoir les compétences (p. ex. organisation du travail) et les talents (p. ex. persuasion) requis pour effectuer un travail syndical de qualité. Cependant, elles sont d'avis qu'avec un peu de temps d'adaptation, elles finiraient par répondre aux exigences que demande, selon elles, un travail syndical.

Extrait 45 : Femme qui ne s'implique pas

« Ça serait une organisation autre que ce que je suis habituée. Ça serait sûrement un gros temps d'adaptation. Je veux dire : j'ai recommencé l'université ça fait un an et c'est de l'adaptation. S'asseoir sur les bancs d'école après une journée de travail, prendre des notes, je ne suis plus habituée à ça, ça fait cinq ans que je travaille dehors. C'est vraiment plus d'adaptation que d'autre chose. »

Extrait 46 : Femme qui ne s'implique pas

« Moi, je dirais que je n'aurais pas su de quelle façon je peux m'impliquer, sauf en allant aux assemblées. Je suis comme pas au courant de ce qui se fait dans les syndicats autres que ceux qui travaillent là, admettons... »

Les femmes qui s'impliquent syndicalement, quant à elles, se sentent aptes et outillées afin d'accomplir la plupart de leurs tâches syndicales. Cependant, certaines tâches, plus complexes, suscitent un faible sentiment d'auto-efficacité syndicale. Par exemple, pour débattre publiquement de problématiques sociales ou pour aider et/ou référer des travailleurs dans le besoin, certaines femmes qui s'impliquent expriment leur besoin de formation et d'acquisition d'outils pour les aider.

Extrait 47 : Femme qui s'implique

« Pour moi, ça c'est une grosse lacune parce que c'est quelque chose que je ne veux pas faire uniquement pour moi, ni pour mon syndicat, mais surtout pour mes confrères de travail qui viennent me parler d'une situation, parce que je sais à quel point ça peut être pénible de se confier à une personne d'une problématique qu'on peut avoir, pis que cette personne-là vous dise : ben appelle telle autre personne. Quand on a pris tout son petit change pour réussir à parler de son problème à une personne, c'est extrêmement dur à avoir à rappeler une autre personne, pour réussir à conter la même histoire. Ça pour moi, c'est quelque chose qui me brime personnellement et que j'aimerais être davantage outillée. »

Cet exemple témoigne que, même après une certaine période d'implication syndicale, des lacunes persistent et affectent, de façon mineure, le sentiment d'auto-efficacité syndicale des femmes qui s'impliquent. Cependant, le simple fait de s'impliquer syndicalement augmente le sentiment d'auto-efficacité syndicale des femmes.

Extrait 48 : Femme qui s'implique

« C'est sûr que plus les mois avancent, pis plus j'ai de formations, d'expériences, de congrès, de discours. Donc c'est beaucoup plus facile. [...] Ça aussi ça m'amène une confiance parce que plus ça va, plus je connais mon dossier, pis je connais comment ça fonctionne, je connais les gens aussi, donc c'est sûr que si je tombe sur une salle où il y a plein de monde, mais que dans la salle j'en connais quatre ou cinq que je suis capable

de regarder dans les yeux pendant que je fais mon discours, c'est beaucoup plus facile, ce qui était pas le cas au début quand c'était tous des inconnus. Tout ça, ça fait en sorte qu'on a plus confiance, parce qu'on connaît plus notre dossier, qu'on connaît plus notre monde, plus on est capable, de plus en plus, de nous sentir dans notre élément. »

Il est possible de croire qu'une implication syndicale permet aux femmes de mieux évaluer les compétences et les connaissances requises pour mener à bien leur implication, mais aussi de mieux évaluer l'état de leur propres compétences et connaissances pertinentes à l'implication syndicale.

Ces témoignages confirment les résultats du Volet 1 selon lesquels les connaissances et l'implication syndicale influencent directement et positivement le sentiment d'auto-efficacité syndicale.

6.5. Apports d'une implication syndicale

Il est rare que nous posions des gestes ou que nous nous investissions au sein d'un groupe sans que cela nous apporte quelque chose. Que peuvent donc gagner les femmes qui décident de s'impliquer syndicalement? Il semble qu'une implication syndicale permet non seulement de développer ses compétences, ses connaissances et sa confiance en soi, mais le fait de participer à des activités et aux instances syndicales permet aussi de développer et de se fier à un réseau social, en plus d'offrir aux femmes de nouvelles possibilités d'emploi.

Extrait 49 : Femme qui s'implique

« C'est sûr qu'à plusieurs niveaux, ça m'apporte plein de choses. Ça m'a apporté depuis quelques mois, beaucoup plus de confiance en moi, dans le sens où je suis plus capable de faire un discours en public,

d'exprimer ce que j'ai à exprimer, j'ai appris à dialoguer en public, à contre-argumenter sans nécessairement que la situation dégénère, ça c'est les choses que j'ai apprises. J'ai appris aussi beaucoup au niveau de mon syndicat. »

Extrait 50 : Femme qui s'implique

« La connaissance de l'actualité dans l'industrie, je dirais. [...] Je suis au parfum des derniers avancements, je suis au parfum de l'évolution des lois, parce que nos syndicats nous représentent à ce niveau-là aussi, au niveau gouvernemental. Je suis au courant de ce qui se passe. »

Extrait 51 : Femme qui s'implique

« Ce que j'aime le plus, c'est évidemment d'avoir l'impression que je lutte pour ma cause, ce n'est pas seulement ma cause, mais dans ma tête, je travaille tellement fort, que oui, c'est un peu ma cause. L'impression que je fais avancer les choses ça c'est le fun, c'est valorisant. »

L'élément le plus apprécié, découlant d'une implication syndicale, le plus important et le plus rapporté par les femmes qui s'impliquent syndicalement dans le milieu de la construction est une forme de soutien social, de sentiment d'appartenance.

Extrait 52 : Femme qui s'implique

« C'est la fraternité en fait, ce que j'aime à l'intérieur de mon syndicat, c'est de voir le fait, pis c'est le fait d'avoir travaillé à l'extérieur aussi, j'ai réalisé qu'à même mon syndicat, je pouvais retrouver plusieurs gars avec qui je m'associe au sein même de mon syndicat. Ça devient plus que des confrères de travail, c'est vraiment comme une petite famille. »

Extrait 53 : Femme qui s'implique

« Ma relation avec mes délégués sociaux, mes délégués syndicaux et mes représentants. Je pense que cette relation de confiance qui s'est tissée comme ça au fil des années en serait une bonne, qui facilite mon cheminement. »

Tel que mentionné plus tôt, le travail de chantier siphonne l'énergie et le temps de plusieurs travailleurs et travailleuses. Certains postes syndicaux (temps plein) permettent de répondre à ces problèmes, pouvant éventuellement favoriser le maintien des femmes dans le milieu de la construction et mettre à contribution *autrement* leurs connaissances et leur expérience.

Extrait 54 : Femme qui s'implique

« Aussi, physiquement, dans mon cas à moi, ça m'aide parce que, comme je te disais, de plus en plus j'avais de la difficulté et là je m'en rends compte. J'ai beaucoup plus d'énergie, je suis moins fatiguée, je suis moins impatiente, parce que je travaille moins physiquement et j'ai moins de douleurs à combattre à la journée longue. Au niveau de mon physique, de ma fatigue, de ma santé personnelle, ça m'apporte beaucoup, mais ça c'est très individuel. »

Malheureusement, le groupe de femmes qui ne s'impliquent pas ne rapporte, quant à lui, que peu d'apports positifs découlant d'une implication syndicale. Cela est cohérent avec le constat concernant le faible niveau de connaissances syndicales de ces travailleuses. Cet élément apporte une précision aux résultats du Volet 1 qui n'examinaient pas ce type de connaissance. Il est d'ailleurs possible de croire que si ce type de connaissance – les gains personnels que les femmes peuvent réaliser en s'impliquant – était davantage connu, les femmes seraient plus enclines à s'impliquer.

7. PRINCIPAUX CONSTATS

Les résultats des Volets 1 et 2 de ce rapport de recherche offrent un portrait détaillé des motifs menant à l'implication syndicale féminine dans le milieu de la construction au Québec ainsi que des barrières et des éléments facilitateurs à celle-ci. Les propos recueillis auprès des travailleuses syndiquées s'impliquant et ne s'impliquant pas confirment les résultats quantitatifs obtenus au Volet 1. Ces résultats peuvent être résumés en quelques principaux constats :

7.1 Influences directes

7.1.1 *Sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndical.* Les résultats des deux phases du projet de recherche indiquent que le plus important facteur d'influence directe sur l'intérêt syndical est le sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndical. Selon ces résultats, peu importe le niveau de son implication syndicale actuelle, plus une femme de la construction se sent apte à s'impliquer syndicalement, plus elle sera intéressée à le faire. À ce titre, les femmes qui ne s'impliquent pas rapportent se sentir insuffisamment outillées pour entreprendre une implication syndicale, ont peu confiance en leurs habiletés à satisfaire les exigences d'une telle implication et, parfois, ne savent tout simplement pas comment débiter une implication syndicale, ce qui explique en partie leur faible intérêt pour la question. Elles gardent cependant confiance en leurs capacités à apprendre et à s'adapter à une telle situation, moyennant un investissement important en énergie et en temps. C'est effectivement ce que rapportent les femmes qui s'impliquent au sujet de leurs débuts; une fois les pieds dans le

syndicat, elles ont eu accès à des ressources leur permettant éventuellement de se sentir plus compétentes dans leur implication syndicale.

7.1.2 Investissement en temps et en énergie. Les résultats des Volets 1 et 2 ont indiqué un second important facteur d'influence directe sur l'intérêt pour l'implication syndicale, soit l'investissement en temps et en énergie accompagnant une telle implication. Selon ces résultats, au-delà de l'influence de son niveau d'implication actuelle et de son sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndical, plus une femme de la construction évaluera qu'une implication syndicale exige d'elle du temps et de l'énergie, moins elle sera intéressée à le faire. À ce sujet, les femmes qui ne s'impliquent pas rapportent qu'une implication syndicale représente un énorme investissement en temps et en énergie pouvant nuire à plusieurs de leurs sphères de vie (p. ex. parentale, conjugale, amicale, etc.), qui sont déjà difficiles à concilier dû à leur emploi physiquement et psychologiquement épuisant. Cela permet d'expliquer davantage pourquoi leur niveau d'intérêt pour l'implication syndicale est aussi bas. Cependant, selon les propos et les profils des femmes qui s'impliquent interviewées dans le Volet 2, une implication syndicale n'est pas nécessairement exigeante en matière de temps ou même d'énergie et peut même, au contraire, faciliter la conciliation des sphères de vie en se substituant, éventuellement, à un travail de chantier exigeant tout en permettant la formation d'amitiés dans la sphère syndicale.

7.1.3 Satisfaction au travail. Les résultats obtenus témoignent d'un troisième facteur d'influence directe sur l'intérêt pour l'implication syndicale, soit la satisfaction au travail. Ce facteur a une influence moindre que les deux précédents, mais contribue tout de même à l'explication des phénomènes liés, au-delà de l'implication actuelle, au sentiment d'efficacité

personnelle dans le domaine syndical et aux perceptions de coûts en temps et en énergie. Comme ces résultats le démontrent, les femmes insatisfaites au travail verraient un intérêt à s'impliquer syndicalement pour améliorer les choses. D'ailleurs, plusieurs femmes qui s'impliquent rapportent que leur contribution aux luttes syndicales et la perception d'avoir un impact sur leur milieu constituent leur motivation première à s'investir syndicalement et à poursuivre cette implication. Suivant cette logique, les travailleuses satisfaites au travail ne perçoivent pas l'utilité et ne ressentent pas le besoin de s'investir syndicalement et n'expriment aucun intérêt, voire même une réticence, à s'impliquer syndicalement. En somme, puisque les femmes de la construction sont généralement très satisfaites de leur emploi, il n'est pas étonnant d'observer un niveau si bas d'intérêt pour l'implication syndicale.

7.1.4 Attitudes prosyndicales. Un quatrième facteur d'influence directe sur l'intérêt pour l'implication syndicale déterminé dans ce projet de recherche concerne les attitudes prosyndicales. Au-delà de tous les autres facteurs d'influence directe précédemment mentionnés et de l'implication syndicale, les attitudes positives entretenues à l'égard des syndicats (par exemple, être fière du mouvement syndical au Québec, être consciente des gains obtenus grâce aux syndicats) ont un impact positif sur l'intérêt pour une telle implication. Cependant, tel que mentionné précédemment, certaines femmes qui ne s'impliquent pas ne voient pas ou ne connaissent pas l'importance, ni l'impact positif des syndicats sur leur vie, ce qui fait en sorte qu'elles ne s'intéressent pas à l'implication syndicale. Une attitude négative à l'égard des syndicats de la part des femmes de la construction se retrouverait cependant en faible proportion, contrairement à ce que plusieurs pourraient penser, si l'on se fie au niveau élevé d'attitude pro-syndicale obtenu. Ainsi, cette attitude généralement positive entretenue à

l'égard des syndicats influencerait donc à la hausse le niveau d'intérêt pour l'implication syndicale des femmes de la construction.

7.1.5 Implication syndicale. L'implication syndicale est un facteur dont l'influence s'exerce grandement et positivement sur l'intérêt pour l'implication syndicale à la fois directement et indirectement. Son influence directe s'étend au-delà de l'influence de tous les facteurs précédemment mentionnés, indiquant que le simple fait de s'impliquer influence à la hausse l'intérêt pour l'implication syndicale en général. L'implication vient en s'impliquant! C'est effectivement ce que rapportent avoir vécu plusieurs femmes qui s'impliquent, influençant du fait même leur opinion concernant les moyens à entreprendre pour réussir à intéresser d'autres femmes de la construction à s'impliquer à leur tour. D'un point de vue plus général, étant donné le niveau relativement bas d'implication syndicale chez les travailleuses de la construction, il est encore une fois peu étonnant d'observer le peu d'intérêt porté à l'implication syndicale par celles-ci.

7.2 Influences indirectes

7.2.1 Implication syndicale. L'influence indirecte de l'implication syndicale sur l'intérêt exprimé à son égard s'effectue, selon les résultats du volet quantitatif de ce projet de recherche, au travers d'une augmentation du niveau d'efficacité personnelle dans le domaine syndical et d'une réduction dans la perception de l'ampleur de l'investissement en temps et en énergie associé à une telle implication. Selon ces résultats, une implication syndicale permettrait d'avoir l'heure juste concernant les exigences en matière de compétences, de temps et d'énergie requises par une implication syndicale. Réaliser que plusieurs modalités

d'implication syndicale sont possibles aurait à son tour pour effet de favoriser un intérêt plus prononcé pour l'implication syndicale. C'est exactement ce que rapportent les femmes qui s'impliquent syndicalement; tout débute par une implication syndicale, qui entrainera par la suite un apprentissage des rouages syndicaux (et autres) et une élimination des idées préconçues concernant la lourdeur de l'implication syndicale.

7.2.2 Connaissances syndicales. Un second facteur d'influence indirecte sur l'intérêt pour l'implication syndicale concerne le niveau de connaissances syndicales et son impact positif sur le sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine syndical et sur la satisfaction au travail ainsi que son impact négatif sur la perception de l'ampleur de l'investissement en énergie et en temps d'une implication. Ainsi, selon ces résultats, plus une femme a le sentiment de connaître son syndicat, plus elle se sentira outillée en vue de s'impliquer et satisfaite dans son travail, et moins elle percevra qu'une implication syndicale est coûteuse en temps et en énergie, ce qui aura pour effet d'augmenter son intérêt à s'impliquer syndicalement. D'ailleurs, selon la majorité des femmes interviewées dans le Volet 2 de ce projet de recherche, le simple fait de s'impliquer syndicalement offrirait les ressources nécessaires pour augmenter le niveau de connaissances syndicales, débutant la cascade d'effets positifs listés ici pour aboutir à un intérêt accru pour l'implication syndicale. Globalement, le niveau de connaissances syndicales rapporté par les femmes qui ne s'impliquent pas est peu élevé concernant les instances, les tâches et les procédures syndicales (p. ex. comment être élue à un poste syndical), ce qui leur fait ressentir qu'elles n'ont pas ce qu'il faut pour s'impliquer. Certaines participantes mentionnent aussi ne pas connaître les possibles apports personnels (p. ex. accomplissement, sentiment d'appartenance, soutien social, connaissances) et collectifs d'une implication syndicale. Ce

manque de connaissance fait en sorte qu'elles ne ressentent pas le besoin de s'impliquer et qu'une implication serait inintéressante, stagnante (sans retombées), pénible, sédentaire et, par conséquent, lourde et exigeante. Ainsi, de ce niveau faible de connaissances naît une perception amplifiée des coûts en temps et en énergie requis lors d'une implication syndicale. Certaines femmes qui s'impliquent ont d'ailleurs mentionné qu'un tel manque de connaissances concernant le rôle et l'impact des syndicats influencerait négativement les attitudes pro-syndicales des femmes de la construction, ce que les résultats du Volet 1 ont omis de démontrer. En ce qui a trait à l'impact des connaissances syndicales sur la satisfaction au travail, puisque le syndicat agit en tant que ressource (p. ex. offre un soutien), il serait intuitif de penser que d'en savoir plus à son sujet (p. ex. comment le rejoindre) pourrait expliquer son impact sur la satisfaction au travail.

7.2.3 Discrimination. Un troisième facteur d'influence indirecte sur l'intérêt pour l'implication syndicale est la discrimination perçue. Selon les résultats du Volet 1, plus une femme perçoit de la discrimination dans son emploi, plus elle est insatisfaite au travail, ce qui en retour devrait augmenter son désir de s'impliquer syndicalement pour aider à changer la situation. Cependant, les résultats suggèrent que faire face à la discrimination est coûteux; les femmes victimes ou témoins de discrimination semblent déployer beaucoup d'énergie pour ignorer, dénoncer ou rationaliser la discrimination vécue. L'énergie ainsi déployée absorbe les ressources des travailleuses, ce qui en laisse très peu, voire pas assez, pour s'investir syndicalement. C'est effectivement ce que certaines femmes qui s'impliquent, interviewées dans le Volet 2 de ce projet de recherche, ont rapporté.

Cependant, le niveau de discrimination au travail rapporté par les femmes de la construction dans le Volet 1 était étonnamment bas considérant toute la littérature publiée à ce sujet. L'hypothèse la plus plausible, appuyée par les témoignages recueillis lors du groupe de discussion et les entrevues téléphoniques, est que la discrimination sur les chantiers est effectivement présente, mais que les travailleuses changent d'affectation jusqu'à ce qu'elles trouvent un milieu moins discriminant. Selon les femmes rencontrées, les travailleuses du milieu de la construction seraient souvent perçues sur les chantiers comme des intruses incompetentes, faibles et sexuellement objectifiées. Cette perception serait accompagnée par une banalisation, de la part des hommes mais aussi de certaines femmes, de la discrimination et parfois même du harcèlement. Afin d'éviter de telles conséquences, les femmes sur les chantiers auraient tendance à éviter de se retrouver sous les projecteurs et d'attirer une attention pouvant leur être délétère. Puisqu'une implication syndicale et le fait d'être reconnue comme « syndicaliste » peuvent attirer l'attention, certaines femmes préfèrent rester sous le couvert de l'anonymat et ne pas s'investir syndicalement.

Finalement, une autre barrière à l'implication des femmes attestée par ce second volet qualitatif est la discrimination au sein même des syndicats prenant la forme de « *plafond de verre* » et d'instrumentalisation de leur implication, nuisant à l'entrée, au maintien et au cheminement des femmes au sein des instances syndicales.

7.2.4 Norme. La perception des attitudes pro-syndicales de l'entourage agit indirectement sur l'intérêt pour l'implication syndicale par son influence positive sur les attitudes pro-syndicales personnelles entretenues par les femmes. La norme des attitudes syndicales perçue par un individu influence, en général, les attitudes que ce même individu

développe ou se permet d'exprimer. Ainsi, une femme en contact avec une norme d'attitude antisyndicale aura plus de chances de développer et d'exprimer une attitude similaire sous peine de représailles directes ou indirectes, prenant la forme de sentiments de culpabilité, de peur ou de honte. Les femmes interviewées ont d'ailleurs rapporté que cette norme pro ou antisindicaliste pourrait être à la source de discriminations spécifiquement ciblées à l'endroit des travailleuses qui s'impliquent syndicalement.

8. SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

Les travailleuses de la construction rencontrées soutiennent et appuient la recommandation provenant du projet *Construire avec Elles*, soit d'augmenter la représentation des femmes au sein des instances syndicales afin, ultimement, d'accroître le nombre de femmes dans les métiers de la construction.

Selon ce groupe, une plus grande représentation féminine au sein des instances syndicales aurait des retombées positives sur les conditions de travail des femmes en construction (p. ex. réduction de l'isolement), par l'augmentation de leur visibilité auprès des individus qui s'impliquent et qui ne s'impliquent pas dans le syndicat, tant hommes que femmes.

Extrait 55 : Femme qui s'implique

« Définitivement, ça nous prend des représentantes syndicales mises en place. D'avoir davantage d'images de femmes [...]. On met de plus en plus, à l'avant-plan, les travailleuses qu'on a qui s'impliquent, et je pense que c'est bien d'avoir des images de femmes pour une femme qui veut entrer dans le métier, de savoir qu'il y en a d'autres, c'est un peu rassurant de pas se sentir seule je pense. »

Cette représentation aurait comme effet, selon les répondantes, de graduellement renverser les effets du cercle vicieux faisant stagner les tentatives d'amélioration des conditions de travail des femmes en construction. Au contraire, une telle augmentation de la visibilité des modèles féminins dans la construction aurait, selon la majorité des femmes interviewées, un impact positif sur l'implication syndicale des autres femmes de la construction, créant ainsi un cercle vertueux. S'assurer qu'il y ait un **siège réservé aux femmes** pour chacune des instances syndicales est une solution à envisager.

Extrait 56 : Femme qui s'implique

« Comment tu veux que les hommes comprennent la réalité des femmes s'ils ne sont pas, de un, sur le chantier, de deux, une femme sur le chantier. C'est un monde majoritairement homme, ça va prendre des femmes dans des postes décisionnels, pour qu'il y ait non seulement, un : « J'écoute ce que tu dis », mais qu'il y ait aussi quelque chose de concret qui change. Donc, plus il y aura de femmes dans les syndicats, plus ils n'auront pas le choix de leur donner des postes décisionnels. [...] Moi je pense qu'un poste « femme » au sein de l'exécutif, c'est la base. À partir du moment où ils vont se dire : « Ok, un poste femme au sein de l'exécutif, il est dans les statuts et règlements », ça va donner une visibilité à toutes les autres filles, que : « Wow, il y a une fille dans les instances décisionnelles, ça veut dire que peut-être que je pourrais aller donner mon point de vue et qu'il va être compris parce qu'il y a une fille qui est là ». La visibilité que cette fille-là va amener, la confiance qu'elle va amener, ça va probablement faire en sorte qu'il va y avoir d'autres filles qui vont s'impliquer. Là les filles le font pas parce qu'elles sont toujours toutes seules, parce qu'elles ont personne à qui se référer. Donc c'est sûr que ça te donne pas le goût d'aller toute seule dans une assemblée, de te lever pis de dire : « Ben non, moi je ne suis pas d'accord contre la majorité ». Parce que si y a une fille assise à la table en avant dans l'exécutif, ben peut-être que tu vas prendre ton courage à deux mains, que tu vas te lever, que tu vas regarder la fille dans les yeux et que tu vas lui expliquer ton point de vue là [...]. »

Toutes les participantes sont d'avis que l'implication féminine est un atout syndical de par leur contribution unique à la diversité dans les idées et les façons de faire. En plus de ces apports, la majorité des femmes interviewées pensent que cette représentativité syndicale permettrait de favoriser l'entrée et le maintien des femmes dans la construction. Cependant, d'autres sont d'avis que l'impact ne se ferait qu'au niveau du maintien des femmes en emploi et que d'autres mesures sont à prendre pour favoriser l'entrée des femmes en construction (p. ex. éducation générale). En outre, contrairement à la majorité, l'une des femmes du groupe qui s'implique a

avoué ne pas croire que l'augmentation de représentativité syndicale féminine puisse changer quoi que ce soit.

8.1. Pistes de solution

Les pistes de solutions proposées par les groupes de femmes qui s'impliquent et qui ne s'impliquent pas appuient les visées du présent projet, soit l'accroissement de la représentation féminine au sein des instances syndicales pour améliorer l'état de la situation actuelle des femmes en construction. Elles étaient essentiellement toutes d'avis que l'une de ces solutions est **d'outiller les travailleuses en vue d'une implication** syndicale par la diffusion de connaissances syndicales.

Extrait 57 : Femme qui s'implique

« Pour avoir plus de femmes qui s'impliquent, il faut leur donner des outils pour qu'elles s'impliquent, il faut leur faire connaître c'est quoi le syndicat, d'une meilleure image et d'un meilleur point de vue que ce que l'on donne comme image du syndicat lorsqu'on est sur les bancs d'école, même avant par nos parents, nos pairs, nos frères qui nous ont parlé de ce que c'était un syndicat, ils ne nous ont pas nécessairement relaté une belle image de ce que c'était réellement un syndicat. »

En plus de la diffusion de connaissances et de la **valorisation de l'image des syndicats**, d'autres ont proposé de mettre en place des **mesures de socialisation par l'intermédiaire d'activités syndicales intéressantes**. Ces activités permettraient de susciter graduellement, et de façon non contraignante, une prise de contact agréable avec des modèles s'impliquant syndicalement et avec le milieu syndical, facilitant une éventuelle implication des travailleuses.

Extrait 58 : Femme qui s'implique

« Pour toi, dans ta tête, un syndicat, c'est une cotisation que tu payes à toutes les semaines au cas où un jour il t'arrive quelque chose. C'est pas plus que ça quand tu n'es pas à l'interne. Je pense que l'idéal c'est de les amener à l'interne par une activité qui est intéressante qui vient les chercher [...] Donnez-leur la chance de comprendre c'est quoi le syndicat, de comprendre c'est quoi les valeurs à l'intérieur du syndicat, de comprendre que militer c'est pas toujours plate non plus. [...] Je pense qu'il faut investir dans des choses comme ça, qui viennent les chercher, pour pouvoir faire en sorte, éventuellement, qu'elles militent. »

Cependant, puisque certaines femmes, même celles qui s'impliquent, doutent de la bonne volonté des syndicats à représenter les valeurs qu'ils prônent (p. ex. justice et égalité), il serait recommandé de s'assurer, préalablement à ces pratiques, que les **valeurs syndicales** soient appliquées à la situation des femmes et que les « plafonds de verre » soient retirés. La cohérence entre les valeurs et les pratiques syndicales passent, selon certaines, par une **rééducation syndicale à la présence des femmes**.

Extrait 59 : Femme qui s'implique

« Moi c'est avec ça que j'ai un petit peu plus de difficulté, parce qu'on a beau se créer une belle image, avec pleins de valeurs, la justice pour tous, l'équité, et le droit au travail, etc. C'est une belle image de ce que les valeurs sont censées être dans le syndicat mais quand on arrive pour le faire concrètement, avec des solutions concrètes, et qu'il faut qu'on heurte certaines personnes ou certaines mentalités, qu'il faut qu'on bouscule certaines idées qui sont déjà en place depuis longtemps, et bien là, ça ne marche plus. »

Par la suite, il faudrait considérer la mise en place de **formations** sous la forme d'un système de **mentorat**, pour consolider d'une certaine façon les précédentes pratiques, mais aussi pour soutenir le sentiment d'auto-efficacité dans le domaine syndical à l'entrée dans le syndicat.

Extrait 60 : Femme qui s'implique

« J'aimerais bien qu'il existe des mentors, au sein du syndicat, si tu veux, pis oui, il y en a, des gars, des représentants qui nous guident un peu et qui sont là à titre de tuteurs, mais je trouve que c'est pas assez. Je trouve qu'il n'y a pas nécessairement assez de formation sur d'où vient le syndicat, et ses origines, etc. ce qui serait bon pour les nouveaux membres qui veulent s'impliquer, de connaître dans le fond, ce qui s'est passé avant. »

Pour terminer, afin de favoriser plus spécifiquement les implications sous la forme de participation aux assemblées syndicales, les femmes interviewées ont proposé quelques pistes de solution, telles que la **rotation des localisations des assemblées** ou l'instauration de **garderies** sur les lieux où elles se tiennent.

8.2. Formulation d'un souhait pour le syndicat

Pour conclure les entrevues, la question suivante a été posée : Qu'attendez-vous de votre syndicat? Cette question permettait de définir quelques priorités syndicales ou quelques pistes de suggestions concernant d'éventuelles mesures à prendre. Toutes les réponses des femmes qui s'impliquent concernaient l'amélioration des mentalités syndicales.

Extrait 61 : Femme qui s'implique

« Avoir une plus grande ouverture d'esprit et de ne pas prendre pour une confrontation ou une attaque nos implications. Lorsqu'une femme, une travailleuse arrive, avec des idées, et avec une belle motivation de syndicaliste, de ne pas nécessairement les écraser, mais plutôt de les aider à cheminer avec la mentalité du syndicat et avec les mêmes visions, plutôt que d'écraser la vision que peut avoir la travailleuse dans son implication. Je pense que ça s'est fait souvent dans le passé, où des travailleuses ont pu se faire écraser dans leurs cheminements et dans leurs idéaux. À ce moment-là, ça ne donne plus du tout le goût de s'impliquer et, au contraire, ça donne le goût de s'éloigner très loin du syndicat et c'est dommage, parce que l'on perd à

ce moment-là de belles implications et des visions très complémentaires à celles des hommes et qui peuvent apporter beaucoup. »

Les souhaits envers les syndicats exprimés par les femmes qui ne s'impliquent pas portaient, quant à eux, sur le développement de leur côté humain et sur leur représentation authentique des valeurs syndicales. Au-delà de ces souhaits, les deux groupes disaient soutenir leur syndicat dans la poursuite de son travail de qualité.

9. RECOMMANDATIONS

La présente recherche avait pour objectif de mieux comprendre pourquoi les femmes syndiquées du milieu de la construction s'impliquent peu ou pas au sein de leurs instances syndicales. Lors de l'enquête *Construire avec Elles* réalisée en 2008, l'une des recommandations visait à « accroître la représentation des femmes aux postes de déléguées syndicales dans le domaine de la construction » (Quirion et Danvoye, 2008, p. 102). Or, aucune piste d'action n'a été mise en place encore à ce jour. L'éclairage apporté par cette recherche sur la sousreprésentation des femmes dans les postes électifs des syndicats de la construction et sur l'apparence du peu d'intérêt qu'elles y portent vise donc à élaborer des actions concrètes en vue d'augmenter la représentation des femmes dans les postes électifs et d'accroître leur intérêt pour la vie syndicale de leur secteur d'emploi.

Les résultats obtenus montrent que peu de femmes s'impliquent actuellement dans leurs instances syndicales. En fait, plus de 82 % indiquent ne pas être du tout impliquées. L'implication dont il est ici question ne se limite pas aux postes électifs, mais fait référence à une implication beaucoup plus large, incluant la participation à divers comités, aux activités organisées par leur syndicat ainsi qu'aux assemblées générales ou aux réunions de leur syndicat. De plus, peu de femmes ont l'intention de s'impliquer davantage.

Devant ce constat, il s'avérait important de cerner les facteurs influençant cette sousreprésentation et, par le fait même, de déterminer les leviers sur lesquels les syndicats et FRONT devront miser afin de renverser cette tendance. Les résultats obtenus confirment les éléments déjà identifiés dans la littérature. En ce sens, les femmes syndiquées du milieu de la construction ne diffèrent pas des femmes syndiquées issues de d'autres secteurs d'emploi. Toutefois, notre recherche va un pas plus loin en montrant l'importance relative de chacun des facteurs d'influence.

À la lumière de ces résultats, et en vue d'accroître la représentation des femmes dans les postes électifs des syndicats du milieu de la construction et dans leurs activités, l'équipe de recherche et les partenaires du projet « *Déconstruire les préjugés* » - *Femmes et syndicat : des outils nécessaires* formulent les recommandations suivantes.

1. Éducation syndicale

Pour plusieurs, l'existence et le fonctionnement des structures syndicales ainsi que leur rôle demeurent vagues, voire même inconnus. Tel que démontré par nos résultats, cette méconnaissance peut conduire à un faible sentiment d'efficacité personnelle en ce qui concerne la vie syndicale, une mauvaise perception des coûts liés à la participation syndicale et donc à une faible implication ou un faible intérêt pour la vie syndicale. Il s'avère donc essentiel de démystifier et de familiariser les femmes syndiquées de l'industrie de la construction avec le syndicat et les différents rôles qu'elles peuvent jouer au sein de chaque niveau de leur instance syndicale.

Plusieurs actions sont possibles afin de contrer cette tendance :

- ◆ Activités de socialisation à la vie syndicale;
- ◆ Présence soutenue des représentants / agents d'affaire / conseillers syndicaux sur les chantiers, particulièrement auprès des travailleuses;
- ◆ Mise en valeur des travailleuses du milieu de la construction qui s'impliquent dans la vie syndicale;
- ◆ Développement et diffusion de formations et d'ateliers.

L'entrée dans le milieu de la construction s'avère une occasion idéale pour offrir des renseignements sur le syndicat. Au-delà de la mise en valeur d'une centrale syndicale ou d'une autre, l'entrée dans le milieu est le moment propice pour informer les travailleuses et les travailleurs du rôle du syndicat, de celui des délégués de chantier et autres, du fonctionnement et de la structure syndicale, de la présence et du rôle des différents comités, des différentes façons de s'impliquer dans le syndicat, de l'impact qu'elles et qu'ils peuvent avoir en

s'impliquant, etc. Plusieurs médiums peuvent être envisagés afin de diffuser cette information. Des formations et des ateliers formels peuvent être organisés, les représentants / agents d'affaire / conseillers syndicaux peuvent faire circuler informellement ces informations lors de leurs visites sur les chantiers, des dépliants peuvent être distribués et le site Internet des centrales syndicales peut être mis à contribution.

Les participantes rencontrées lors de cette recherche mentionnent surtout l'importance et l'impact que peuvent avoir les activités de socialisation. Les syndicats devraient donc créer davantage d'activités de socialisation qui seraient d'intérêt pour les femmes et en profiter pour diffuser de l'information sur leur rôle.

2. Formation au rôle syndical

La formation au rôle syndical va un pas plus loin que l'éducation syndicale mentionnée au point précédent. Il est question ici d'offrir une formation aux femmes désirant s'impliquer au sein de leur instance syndicale, soit dans un poste électif, décisionnel ou autre.

Les **formations** offertes peuvent porter sur la négociation, le pouvoir, les droits et responsabilités reliés au poste qu'elles convoitent (ou qu'elles ont obtenu), le sens et les habiletés politiques, etc.

Le **mentorat** est également une mesure à considérer. Cette mesure est beaucoup plus personnalisée et permet un soutien et un suivi continus aux femmes qui désirent s'impliquer ou à celles qui sont impliquées. Le choix du mentor est un facteur déterminant dans le succès de la relation de mentorat. Le mentor ne doit pas être imposé, mais choisi par le *mentoré*. Ainsi le choix peut se poser sur une femme ou un homme, peu importe, en autant que la personne choisie soit respectée et appréciée par le *mentoré*, et vice-versa. Une relation de confiance doit s'instaurer. Il est également conseillé que l'organisation facilite le mentorat en 1) dégageant les mentors d'une part de leurs responsabilités afin qu'ils puissent s'engager et s'investir dans la

relation, et 2) formalisant la pratique du mentorat afin que la responsabilité n'incombe pas seulement à l'individu.

3. Mise en place de conditions facilitantes

Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle consiste pour plusieurs en un véritable exercice d'équilibriste. Les demandes provenant de ces deux sphères de vie se confrontent à des ressources de temps et d'énergie limitées; des choix, des compromis et parfois même des sacrifices doivent être faits afin de préserver un niveau de satisfaction acceptable au sein des deux sphères. Or, quand vient le temps de trouver une plage horaire pour y glisser des activités syndicales, plusieurs travailleuses n'y parviennent pas, étant coincées entre le travail, la famille, les activités de loisir (les leurs et celles de leur famille), les tâches domestiques, etc.

Être la seule femme parmi vingt hommes peut être intimidant. Demander la parole, exiger le respect et prendre sa place dans un tel milieu peut s'avérer difficile pour certaines femmes si des aménagements ne sont pas mis de l'avant.

Afin d'inciter les femmes à participer davantage aux activités syndicales et, plus spécifiquement, aux assemblées générales et à différents comités, certaines mesures peuvent être instaurées :

- ◆ Offrir un service de garde pendant les réunions;
- ◆ Tenir les réunions à des moments qui ne posent pas de problème aux personnes (femmes et hommes) qui ont des responsabilités familiales;
- ◆ Mieux respecter et réglementer le fonctionnement, le rythme et le temps des réunions afin de ne pas désavantager les femmes (par exemple en respectant le droit de parole de chacun).

4. Instauration d'actions positives

L'instauration d'actions positives est une stratégie très répandue dans l'ensemble des organisations (syndicales ou non) afin d'augmenter la représentation des femmes au sein de postes électifs ou décisionnels. Deux actions semblent particulièrement se démarquer :

- ◆ Établir et respecter un quota;
- ◆ Avoir des sièges ou des postes réservés aux femmes.

Pour les centrales syndicales, ceci exige qu'elles maintiennent à jour les statistiques concernant le nombre de femmes dans leur milieu ainsi que le nombre de femmes actives syndicalement, et ce, à tous les niveaux. Or, ceci ne semble pas être le cas. Ainsi, la première étape serait de conserver un relevé de participation des femmes à toutes leurs activités syndicales pour pouvoir identifier où les femmes s'impliquent le plus ou le moins, établir des quotas en fonction des différentes activités et élaborer des actions ciblées.

5. Valorisation des comités de femmes

Les comités de femmes dans le milieu de la construction sont indispensables. Ils constituent une porte d'entrée pour les femmes intéressées au syndicalisme et sont un important lieu d'échange. Ces comités sont constitués majoritairement de femmes et peuvent représenter un milieu plus accueillant pour les travailleuses de la construction peu familières avec les politiques et les procédures entourant les instances syndicales.

Toutefois, ces comités semblent pour l'instant éloignés des lieux de décisions, ayant pour conséquence une pauvre intégration de leurs travaux au sein des politiques syndicales. Il est essentiel de ne pas marginaliser ces comités (Garcia et al., 2002), de valoriser leurs travaux et de les rapprocher du pouvoir en leur conférant un certain pouvoir décisionnel et non seulement une mission consultative.

Certains facteurs, en plus de la perception négative que certains entretiennent vis-à-vis ce type de comité, peuvent être mis en cause pour expliquer leur marginalisation. Entre autres, dans

certaines centrales syndicales, les réunions du comité de femmes sont peu fréquentes et/ou mal organisées. Ce manque de structure n'aide en rien à l'inclusion de ces comités dans le cercle de pouvoir des syndicats, ni à leur pouvoir attractif auprès des femmes syndiquées. L'insuffisance du budget attribué à ce type de comité peut contribuer au manque de structure vécu par certains comités. Aussi, il est important de mentionner que, même si certains sont en construction actuellement, la majorité des centrales syndicales de la construction et des syndicats locaux n'ont pas de comité de femmes.⁴

Voici donc quelques pistes d'action à considérer afin de valoriser les comités de femmes et d'augmenter leur pouvoir attractif auprès des membres féminins des syndicats :

- ◆ Création d'un comité de femmes au sein des syndicats qui n'en ont pas;
- ◆ Accorder un budget répondant aux besoins de ce type de comité;
- ◆ Développer des liens formels entre les comités de femmes et les autres structures syndicales;
- ◆ Faire la promotion des comités de femmes et de leurs travaux auprès de TOUS les travailleuses et travailleurs du milieu de la construction;
- ◆ Accorder aux comités de femmes un réel pouvoir décisionnel en leur donnant par exemple un droit de vote dans les autres exécutifs syndicaux ou en nommant une des membres de ce comité au sein de d'autres exécutifs syndicaux.

Il est important que les travailleuses du milieu de la construction voient l'impact de ce type de comités au sein de leur milieu. Un comité qui a peu d'impact, qui ne permet pas d'influencer les conditions de travail ou le milieu et qui n'est pas pris au sérieux par les autres instances est peu attrayant et ne mérite pas qu'on y investisse du temps et de l'énergie. Pour attirer les femmes et stimuler leur intérêt à s'investir davantage syndicalement, il est essentiel qu'elles voient que leur participation peut faire la différence, que leur investissement ne sera pas vain, qu'elles seront écoutées et qu'elles contribueront à l'amélioration de leur milieu de travail. Malheureusement, tout au long de ce projet, il a été possible de constater que cette valorisation

⁴ La FIOPE (FTQ- Construction) a un comité de femmes. La CSN-Construction développe présentement un comité de femmes.

varie énormément d'une centrale syndicale à l'autre. Certaines investissent beaucoup dans leur comité de femmes, ce qui d'ailleurs s'est reflété sur leur implication dans ce projet, alors que d'autres ont semblé moins impliquées, s'investissant dans le projet un peu par obligation. L'objectif ici n'est pas de pointer du doigt les coupables, mais plutôt de soulever un point important : les centrales syndicales du milieu de la construction ainsi que toutes leurs instances doivent, dans un avenir rapproché, entamer une réflexion et prendre position quant au rôle qu'elles veulent **réellement** donner aux femmes dans leur organisation. Il est essentiel que des gestes concrets appuient leur volonté organisationnelle d'augmenter le nombre de femmes dans leur organisation.

10. RÉFÉRENCES

- Bamberger, P. A., Kluger, A. N., & Suchard, R. (1999). The antecedents and consequences of union commitment: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 42 (3), 304-318.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of moral thought and action. In W. M. Kurtines & J. L. Gewirtz (Eds.), *Handbook of moral behavior and development* (vol. 1, pp. 45-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Bremermann, E. H. (1991). Preemployment predictors of union attitudes: The role of family socialization and work beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 76 (5), 725-731.
- Bergman, M. E., Palmieri, P. A., Drasgow, F., & Ormerod, A. J. (2012). Racial/ethnic harassment and discrimination, its antecedents, and its effect on job-related outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17 (1), 65-78.
- Bulger, C. A., & Mellor, S. (1997). Self-efficacy as a mediator of the relationship between perceived union barriers and women's participation in union activities. *Journal of Applied Psychology*, 82 (6), 935-944.
- Commission de la Construction du Québec (2012). *Communication personnelle*.
- Dekker, I., Greenberg, L., & Barling, J. (1998). Predicting union attitudes in student part-time workers. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 30 (1), 49-55.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & de Groot, K. (2011). Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. *Psychological Science*, 22 (10), 1243-1249.
- Desphande, S., & Fiorito, J. (1989). Specific and general beliefs in union voting models. *Academy of Management Journal*, 32, 883-897.
- Friedman, B. A., Abraham, S. E., & Thomas, R. K. (2006). Factors related to employees' desire to join and leave unions. *Industrial Relations*, 45 (1), 102-110.

- Fullagar, C., & Barling, J. (1989). A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74 (2), 213-227.
- Garcia, A., Dumont, I., & Hacourt, B. (2002). Les femmes dans les syndicats : Une nouvelle donne. *Rapport de recherche*, 1-163.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65, 479-499.
- Gurlitt, J. & Renkl, A. (2010). Prior knowledge activation: how different concept mapping tasks lead to substantial differences in cognitive processes, learning outcomes, and perceived self-efficacy. *Instructional Science*, 38, 417-433.
- Hammer, W. C., & Smith, F. J. (1978). Work attitudes as predictors of unionization activity. *Journal of Applied Psychology*, 63 (4), 415-421.
- Institut de la statistique du Québec (2010). Travail et rémunération, *Annuaire québécois des statistiques du travail*, 6 (1), 281pp.
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. (2010). Effects on teacher's self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), 741-756.
- Koestner, R., Losier, G. F., Vallerand, R. J., & Carducci, D. (1996). Identified and introjected forms of political internalization: Extending self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (5), 1025-1036.
- Locke, E.A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309–336.
- Mellor, S., Bulger, C. A., & Kath, L. M. (2007). The potency of one-to-one contact with union leaders: Enhancing self-efficacy to become a union steward. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 141 (4), 403-422.
- Ministère de la Famille du Québec (2011). Un portrait statistique des familles du Québec – Édition 2011. Les familles et le marché du travail (Chap. 4). <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/ministere/publications/Pages/moteur.aspx?recherche=1&Axe=&Categorie=&Langue=&Titre=&ResumePublication=&TypePublication=&Numero=&Frais=&RechercheSimplifiee=%22les+familles+et+le+march%C3%A9+du+travail%22>
- Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135 (4), 531-554.

Saint-Charles, J. & Bélanger, D. (2006). La sous-représentation politique des femmes militantes au sein de l'organisation syndicale à la CSQ. *Rapport de recherche*, 1-54.

ANNEXE 1 – LISTE DES MESURES UTILISÉES DANS LE QUESTIONNAIRE

Échelles et exemple d'item	Échelle de mesure	Moyenne	Alpha de Cronbach
Implication syndicale (3 items) « Je m'implique actuellement dans les activités syndicales »	1 (<i>pas du tout</i>) à 4 (<i>beaucoup</i>)	1,24	.84
Intérêt envers la vie syndical (5 items) « La vie syndicale est un aspect / un volet de mon travail qui m'intéresse »	1 (<i>pas du tout</i>) à 4 (<i>beaucoup</i>)	1,96	.93
Intérêt à s'impliquer (6 items) « Je voudrais m'impliquer d'avantage dans les activités syndicales » (3 items)	1 (<i>pas du tout</i>) à 4 (<i>beaucoup</i>)	1,81	.89
« Si l'on me le demandait, je servais sur un comité, au sein de mon syndicat ou de ma section locale » (3 items)	1 (<i>totalemment en désaccord</i>) à 5 (<i>totalemment en accord</i>)	2,61	.87
	INDEX		.91
Loyauté syndicale (12 items)* « Je me sens fière de faire partie de mon syndicat ou ma section locale »	1 (<i>totalemment en désaccord</i>) à 5 (<i>totalemment en accord</i>)	3,27	.84
Responsabilité syndicale (4 items)* « C'est le devoir de tous les travailleurs et travailleuses d'être à l'affût d'informations qui pourraient aider le syndicat ou la section locale »	1 (<i>totalemment en désaccord</i>) à 5 (<i>totalemment en accord</i>)	3,83	.79
Attitudes syndicales (9 items)* « Je suis heureuse que les syndicats ou sections locales existent »	1 (<i>totalemment en désaccord</i> ou <i>en désaccord</i>) à 4 (<i>totalemment en accord</i> ou <i>en accord</i>)	3,41	.91
Attitudes syndicales d'autrui (4 items) « Mon conjoint / ma conjointe a une attitude favorable envers le syndicalisme »	1 (<i>totalemment en désaccord</i>) à 5 (<i>totalemment en accord</i>)	3,27	.83
Connaissances syndicales (10 items) « Je connais bien la convention collective de mon secteur »	1 (<i>pas du tout</i>) à 4 (<i>beaucoup</i>)	2,30	.93

Barrières à l'implication syndicale (11 items)	1 (<i>pas du tout vrai</i>) à 4		
« Une implication plus grande dans le syndicat ou la section locale me demanderait trop d'énergie »	(<i>totallement vrai</i>)		
Sentiment efficacité personnelle (9 items)	1 (<i>pas du tout vrai</i>) à 4	2,39	.93
« Je crois avoir ce qu'il faut pour réussir dans une fonction syndicale »	(<i>totallement vrai</i>)		
Autonomie au travail (4 items)	1 (<i>totallement en désaccord</i>)	3,83	.74
« J'ai l'impression de pouvoir être moi-même au travail »	à 5 (<i>totallement en accord</i>)		
Compétence au travail (4 items)	1 (<i>totallement en désaccord</i>)	4,46	.91
« Je suis bonne dans mon travail »	à 5 (<i>totallement en accord</i>)		
Affiliation sociale (4 items)	1 (<i>totallement en désaccord</i>)	4,00	.72
« J'ai le sentiment de faire partie des membres de mon équipe de travail »	à 5 (<i>totallement en accord</i>)		
Qualité de la relation avec le compagnon	1 (<i>totallement en désaccord</i>)	4,21	.90
« J'apprends ou j'ai beaucoup appris de mon compagnon »	à 5 (<i>totallement en accord</i>)		
Charge de travail (7 items)	1 (<i>jamais</i>) à 5 (<i>toujours</i>)	2,39	.84
« De la trop grande quantité de travail à accomplir »			
Satisfaction au travail (5 items)	1 (<i>Pas du tout</i>) à 7 (<i>très</i>	5,09	.86
« Je suis satisfaite du type de travail que je fais »	fortement)		
Anxiété (3 items)	1 (<i>jamais</i>) à 4 (<i>très souvent</i>)	1,95	.81
« Vous êtes-vous sentie agitée ou nerveuse intérieurement? »			
Dépression (5 items)	1 (<i>jamais</i>) à 4 (<i>très souvent</i>)	1,73	.84
« Vous êtes-vous sentie découragée ou avez-vous eu les «bleus» »			
Irritabilité (4 items)	1 (<i>jamais</i>) à 4 (<i>très souvent</i>)	1,67	.85
« Vous êtes-vous laissée emporter contre quelqu'un ou quelque chose? »			
Vitalité (7 items)	1 (<i>jamais</i>) à 5 (<i>tous les jours</i>)	3,47	.88
« Je me sens vivante et pleine de vie »			
Discrimination (16 items)	1 (<i>totallement en désaccord</i>)	2,92	.87
« Dans la plupart des chantiers où j'ai travaillé, les préjugés à l'égard des femmes existent »	à 7 (<i>totallement en accord</i>)		
Identité professionnelle (12 items)	1 (<i>ne correspond pas du</i>	5,40	.94
« Être une _____ reflète bien qui je suis »	<i>tout</i>) à 7 (<i>correspond exactement</i>)		

ANNEXE 2 – RÉSULTATS DES ANALYSES DE VARIANCES

	Moyenne		Valeur <i>F</i>	Sign.
	Intérêt élevé	Intérêt faible		
Discrimination	3,06	2,77	$F(1,194) = 8,23$	$p < .01$
Connaissances syndicales	2,39	2,12	$F(1,213) = 10,02$	$p < .01$
Efficacité personnelle	2,82	1,99	$F(1,199) = 69,72$	$p < .001$
Satisfaction au travail	4,89	5,26	$F(1,195) = 5,54$	$p < .05$
Vitalité	3,59	3,35	$F(1,197) = 4,88$	$p < .05$
Attitude syndicale positive	3,51	3,36	$F(1,215) = 7,57$	$p < .01$
Attitude syndicale positive d'autrui	3,50	3,06	$F(1,214) = 13,78$	$p < .001$
Loyauté	3,42	3,13	$F(1,221) = 70,75$	$p < .001$
Responsabilité	4,07	3,62	$F(1,221) = 24,32$	$p < .001$
Coûts perçus en temps et énergie	2,33	3,50	$F(1,203) = 70,75$	$p < .001$

Note : Par souci d'espace, seuls les résultats significatifs sont présentés.

ANNEXE 3 - QUESTIONNAIRE

Prévoir 40 pages pour le questionnaire en format PDF – à inclure

ANNEXE 4 – GRILLE D’ENTREVUE

GRILLE D’ENTREVUE

GROUPE DE DISCUSSION FRONT

1. Avant-propos

Présentation des animateurs

Présentation du déroulement de la rencontre et des objectifs

Rappel sur l’anonymat des propos tenus

2. Tour de table

Prénom de chacune

Métier

Nombre d’années d’expérience dans la construction

Pour les filles qui s’impliquent dans le syndicat : Quelle est leur implication? À quel niveau?

3. Expérience de militance

Dans la construction (participation à des postes électifs passée et actuelle; participation à des comités, etc.)

Dans d’autres milieux (communauté, bénévolat, comités étudiants, etc.)

Dans votre choix de vous impliquer (de ne pas vous impliquer) quels facteurs ont le plus joué selon vous? Selon vous, quels éléments peuvent amener les femmes en construction à ne pas s’impliquer dans leur syndicat?

Pour les filles qui s’impliquent : Qu’est-ce que vous aimez le plus de votre implication syndicale?

Qu’est-ce que vous aimez le moins?

4. Connaissances syndicales

Selon vous, quel est le rôle de votre syndicat? Du représentant syndical?

Selon vous, qu’est-ce que votre implication syndicale vous apporte (qu’est-ce qu’une implication syndicale vous apporterait)?

5. Perception

Selon vous, comment les femmes en général sont perçues sur les chantiers?

Selon vous, comment les femmes qui s'impliquent syndicalement sont perçues par les collègues masculins? Par les collègues féminins? Par les patrons?

Vous, comment percevez-vous les femmes qui s'impliquent?

6. Gestion des différentes sphères de vie

Pour les filles qui s'impliquent : comment s'imbriquent (ou se confrontent) les différentes sphères de votre vie?

Pour les filles qui ne s'impliquent pas : Si vous décidiez de vous impliquer syndicalement, quels impacts cela aurait-il, selon vous, sur les différentes sphères de votre vie?

7. Sentiment d'efficacité personnelle vis-à-vis le syndicat

Pour les filles qui s'impliquent : À quel point vous vous sentez outillées pour répondre aux exigences de votre poste/implication syndicale? Qu'est-ce qui est le plus facile pour vous? Qu'est-ce qui est moins facile?

Pour les filles qui ne s'impliquent pas : Si vous aviez à occuper un poste/implication syndicale, à quel point vous vous sentiriez outillées pour répondre aux exigences? Qu'est-ce qui serait le plus facile pour vous? Le plus difficile? (Donner des exemples d'activités requises par un poste syndical si les filles les connaissent peu).

8. Solutions

Selon vous, qu'est-ce qui devrait être mis en place pour augmenter la représentation des femmes au sein des instances syndicales?

Selon vous, est-ce souhaitable d'augmenter le nombre de femmes au sein des instances syndicales?

Que souhaitez-vous de votre syndicat?
