

## L'appui des femmes à l'action positive: une question d'image ou de colère?

Francine Tougas  
Ann M. Beaton  
Stéphane Joly

*Université d'Ottawa*

Les programmes d'action positive peuvent être divisés en deux grandes catégories: l'élimination des barrières systémiques et le traitement préférentiel. Des études ont démontré que les femmes ne sont pas toujours favorables à ces initiatives qui ont pour but d'augmenter leur représentation dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la hiérarchie. Dans la présente étude, l'impact de deux facteurs sur les réactions des femmes à l'action positive a été étudié: l'identification au groupe et la privation relative collective. A cet effet, une nouvelle échelle d'identification a été construite. Un questionnaire portant sur la situation des femmes sur le marché du travail a été remis à 85 femmes, francophones, cadres ou professionnelles. Les résultats montrent qu'il n'y a aucun lien entre l'identification et la privation relative collective (PRC) et que les deux (la PRC dans une moins forte mesure) influencent les réactions à l'action positive de type traitement préférentiel. Le fait de favoriser l'élimination des barrières systémiques ne relève ni de l'identification, ni de la PRC. La discussion porte sur les implications théoriques et pratiques de ces résultats.

Depuis plusieurs années, différentes stratégies ont été utilisées pour augmenter la représentation des femmes à tous les échelons et dans tous les secteurs d'activités professionnelles. Ces stratégies sont communément désignées sous le terme générique de programmes d'action positive (PAP). Ces stratégies peuvent être divisées en deux grandes catégories. La première appelée «traitement préférentiel» regroupe les stratégies tenant compte des difficultés additionnelles que doivent surmonter les femmes, comparativement aux hommes, pour atteindre des niveaux de qualifications équivalents. Dans ce cadre, lors d'un concours visant à attribuer une promotion ou un emploi, une candidate aura la préférence sur les candidats si elle fait preuve de compétence et d'expérience égales et dans certains cas même, suffisantes. La deuxième catégorie est désignée sous le terme «élimination des barrières systémiques». Cette stratégie a pour but de détecter et d'éliminer du système d'emploi les pratiques discriminatoires qui retardent ou empêchent l'accèsion des femmes à certains postes.

Bien que l'expérience américaine ait démontré que ces stratégies sont efficaces pour augmenter la représentation des femmes à tous les échelons et dans toutes les catégories d'emploi (Taylor, 1989), sans pour autant affecter la productivité des entreprises (Leonard, 1984; Lovrich, Steel Hood, 1986; Steel & Lovrich, 1987), elles n'obtiennent pas l'assentiment de tous. Les employeurs n'y sont pas particulièrement favorables (Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981; Conseil du patronat du Québec, 1985) et des études ont démontré que même les bénéficiaires peuvent s'opposer à ce genre de stratégies (Heilman & Herlihy, 1984; Jacobson, 1985; Nacoste, 1989; Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas & Veilleux, 1988). L'action positive est une entreprise fort complexe exigeant un changement fondamental des pratiques courantes de gestion des ressources. Des attitudes et des comportements congruents avec les objectifs visés de la part de tous les intervenants et particulièrement des bénéficiaires potentiels sont des conditions sine qua non du succès des PAP.

C'est dans le but de faire la lumière sur des facteurs menant les femmes à la promotion des PAP, que l'apport du sentiment de privation relative collective (PRC) a été étudié. Ce sentiment réfère au mécontentement ou à la colère éprouvé suite à une comparaison sociale désavantageuse impliquant le groupe d'appartenance et un autre groupe jugé plus fortuné (Crosby, 1976; Runciman, 1966, 1968). Dans des études menées auprès d'étudiantes (Tougas, Dubé & Veilleux, 1987) et de femmes au travail (Tougas & Veilleux, 1988), il a été démontré qu'éprouver de la PRC, c'est-à-dire être conscientes et insatisfaites, par exemple, des écarts de salaire entre les sexes, amène des réactions favorables à l'élimination des barrières systémiques. Par ailleurs, éprouver un taux élevé de PRC n'entraîne pas d'appui au traitement préférentiel. Les statistiques descriptives montrent de plus que les femmes sont plutôt défavorables à ce type de stratégies. Ces résultats sont congruents avec les études ayant montré que ce type de stratégies suscite des réactions négatives (Heilman & Herlihy, 1984; Jacobson, 1985; Nacoste, 1989).

Tougas et Veilleux (1988) postulent par ailleurs que le sentiment de PRC prend sa source dans la force d'identification au groupe d'appartenance. L'identité sociale est définie comme «la partie du concept de soi d'un individu qui dérive de la connaissance de son appartenance à certains groupes sociaux et de la signification affective et évaluative qui résulte de cette appartenance» (Tajfel, 1978, p. 63). L'hypothèse voulant que le degré d'identification au groupe ait un impact significatif sur la PRC éprouvée n'a cependant pas été confirmée. Les résultats montrent plutôt que l'identification au groupe joue un rôle similaire à la PRC dans les réactions aux PAP. L'interprétation donnée à ces résultats ne remet pas en cause le lien identification/PRC, mais plutôt la mesure d'identification utilisée. Il faut souligner qu'une seule des trois dimensions relevées dans la définition de l'identité sociale de Tajfel (cognitive, affective et évaluative) a été évaluée dans cette étude, soit la dimension cognitive.

Une seule échelle rapportée tient compte de ces aspects (Brown, Condor, Matthews, Wade et Williams, 1986). Toutefois, celle-ci ne rencontre pas les besoins de cette recherche. Premièrement, elle s'adapte mal à la mesure de l'identification

à un groupe aussi fondamental que le sexe. Et deuxièmement, elle ne permet pas de circonscrire à quelle image les membres du groupe s'identifient.

Préciser l'image à laquelle les femmes s'identifient pourrait s'avérer particulièrement important dans leur cas. En effet, depuis plusieurs années, des groupes de femmes ont remis en question l'image désavantageuse de leur groupe véhiculée dans la société. Cette entreprise les a amenées à réévaluer les caractéristiques propres à leur groupe et ce faisant, à faire la promotion d'une image renouvelée et positive des femmes.

Selon la théorie de l'identité sociale, la démarche entreprise par certains groupes de femmes ferait écho au besoin fondamental des individus d'avoir une identité sociale positive. La théorie stipule en effet, que les individus sont motivés à maintenir ou à acquérir l'appartenance à un ou des groupes contribuant aux aspects positifs de leur identité (Allen, Wilder & Atkinson, 1983; Tajfel, 1974; Turner, 1975). Si un groupe ne peut remplir cette condition, l'individu quittera ce groupe et cherchera à faire partie d'autre(s) groupe(s). Dans le cas où, pour des raisons objectives (e.g. la race ou le sexe), une personne ne peut quitter son groupe, elle tentera par différentes stratégies d'améliorer la situation de ce groupe. La réévaluation positive des caractéristiques du groupe comme certains groupes de femmes ont fait est une des stratégies proposées par Tajfel (1978).

Le premier but de cette étude est de proposer une nouvelle échelle d'identité sociale où les dimensions cognitive, affective et évaluative de l'identité sont mesurées. Elle a ceci d'original qu'elle comporte deux sous-échelles: la première, mesure le degré d'attachement à l'image socialement reconnue des femmes et dans la deuxième, c'est l'attachement à une vision renouvelée de l'image des femmes qui est évaluée. La soustraction des deux sous-échelles permet la création d'une nouvelle mesure d'identification que nous appelons «image différentielle». Cette dernière représente en quelque sorte le degré de distanciation d'avec l'image des femmes véhiculée dans la société.

Un autre but de cette étude est d'évaluer les liens entre l'image différentielle et la PRC. Selon Tougas et Veilleux (1988, 1989), la PRC agit comme variable médiatrice entre l'identification et les différentes stratégies de changement proposées par Tajfel (1978). Or la présente étude ne se penche pas sur l'identification au groupe des femmes comme tel, mais bien sur l'image différentielle qui, de par sa composition, s'apparente à une des stratégies proposées par Tajfel, soit la réévaluation positive. A cause du cheminement de certains groupes de femmes, nous sommes en mesure de supposer que l'image différentielle représentée en quelque sorte le rejet des caractéristiques négatives généralement attribuées aux femmes au profit d'une image renouvelée et positive de ce groupe. D'où la proposition que la PRC agit sur la formation d'une image différentielle.

Finalement, cette étude vise à préciser les liens entre la PRC, l'image différentielle et les réactions aux deux types de PAP. Par le passé, la PRC a été associée à la promotion de l'élimination des barrières systémiques. Par déduction, il serait aussi possible d'avancer que promouvoir l'élimination des barrières systémiques comme moyen d'augmenter la représentation des femmes dans les secteurs non traditionnels est la conséquence d'une distanciation positive par rapport à

l'image sociale de leur groupe (v.g. image différentielle). Après avoir pris conscience de leur valeur, les femmes demandent que le système soit débarrassé des pratiques discriminatoires à leur endroit pour qu'en toute justice leurs compétences soient reconnues.

Par ailleurs, la promotion du traitement préférentiel pourrait, à notre avis, être la conséquence de l'adoption d'une autre stratégie proposée par Tajfel (1978). Il s'agit de la « créativité sociale » (social originality). Selon cette stratégie, les membres du groupe désavantagé se comparent à ceux du groupe avantagé sur de nouvelles dimensions comme la capacité de surmonter des obstacles supplémentaires (Taylor & Moghaddam, 1987). Une meilleure évaluation de la performance serait ainsi attribuée à une personne qui, en dépit de conditions sociales désavantageuses, aurait obtenu des qualifications équivalentes à un membre du groupe avantagé.

La théorie de l'identité sociale ne permet pas de déterminer si l'adoption d'une stratégie comme la réévaluation positive (v.g. image différentielle) a un impact sur l'adoption d'une autre comme la créativité sociale (v.g. traitement préférentiel). Par ailleurs, l'état actuel des connaissances ne permet pas non plus de préciser si la PRC a prépondérance sur l'image différentielle dans l'endossement d'une stratégie qui s'apparente à de la créativité sociale. Nous proposons ainsi d'explorer dans cette étude les questions suivantes: de la PRC et de l'image différentielle, lequel des deux concepts a le plus d'impact sur la promotion des PAP et est-ce que les deux types de PAP suscitent des réactions différentes?

## Méthode

### Participant(e)s

Les étudiants(es) d'une classe d'Introduction à la psychologie de l'Université d'Ottawa avaient pour tâche de ramener le nom d'une femme, francophone, cadre ou professionnelle qui accepterait de compléter un questionnaire portant sur la situation des femmes sur le marché du travail. En tout, 155 noms ont été obtenus et 96 ont été choisis au hasard. Elles étaient toutes salariées et occupaient des postes comme par exemple, avocate, professeure ou administratrices. Les étudiants(es) devaient remettre le questionnaire aux participantes. Ces dernières avaient le choix de rendre le questionnaire complété dans une enveloppe scellée à l'étudiant(e) qui le lui avait remis ou de le retourner par la poste. En tout, 86 questionnaires ont été reçus. Un questionnaire a été exclu de l'analyse des résultats, la participante ne l'ayant pas rempli au complet. Les 85 répondantes étaient âgées en moyenne de 36,3 ans et 61,2% avaient complété des études universitaires.

### Questionnaire

Un formulaire de consentement averti précédait le questionnaire. Suivaient ensuite les questions servant à mesurer les concepts étudiés. Toutes les réponses utilisées pour fins d'analyse étaient sur des échelles en sept points où l'équivalent à « pas du tout » et 7 à « tout à fait ». Les dernières questions ont permis de recueillir les données socio-démographiques telles que l'âge, le statut civil et le niveau de scolarité des répondantes. Dans la partie qui suit, les questions sont regroupées selon les concepts qu'elles mesurent.

*Identification aux femmes (ID).* — L'échelle d'identification aux femmes comprenait deux parties: la première partie permettait de déterminer le niveau d'attachement à l'image des femmes qui est véhiculée dans la société et la seconde, le niveau d'attachement à l'image que s'était formée la participante.

Dans un premier temps, les participantes devaient penser à l'image des femmes véhiculée dans la société et noter dans un espace réservé à cet effet les différences caractéristiques qui leur sont ordinairement attribuées. Elles devaient ensuite répondre aux questions en se référant à cette image. La section portant sur l'image sociale des femmes contenait 18 questions; six (trois exprimées de façon positive et trois de façon négative) se rapportant à la dimension cognitive de l'identité sociale: « Dans l'ensemble, je m'identifie aux femmes », « Dans l'ensemble, j'agis très différemment des femmes », « Je crois que je suis très différente des femmes », « Dans l'ensemble, mes idées sont semblables à celles des femmes », « Ma façon de vivre est très différente de celles des femmes », et « Je pense que je fais partie de ce qu'on pourrait appeler le groupe des femmes »; six (trois exprimées positivement et trois négativement) permettant de mesurer la dimension évaluative de l'identité sociale: « Il est désavantageux d'adopter un mode de vie semblable aux femmes », « Il est important pour moi de faire partie de ce qu'on pourrait appeler le groupe des femmes », « Il y a de nombreux avantages à être une femme », « Il est désavantageux d'être catégorisée comme une femme », « Il m'arrive de préférer qu'on oublie le fait que je suis une femme », et « Je me considère supérieure du fait que je suis une femme » et, finalement six (trois exprimées de façon positive et trois de façon négative) concernant la dimension affective de l'identité sociale: « Je suis fière d'être une femme », « J'aime faire partie de ce qu'on pourrait appeler le groupe des femmes », « Il m'arrive souvent d'être mal à l'aise d'être une femme », « Je me sens souvent à l'étroit dans le rôle de femme », « Je me sens souvent obligée d'agir comme une femme », « J'aime mettre en valeur le fait que je suis une femme ». Les réponses ont été regroupées en un seul score, l'alpha de Cronbach montrant une variance commune des items de 0,87.

Cette section était suivie de questions permettant d'évaluer l'image sociale des femmes. Ces questions étaient: « A quel point croyez-vous que l'image sociale des femmes dans notre société est positive? », « A quel point croyez-vous que l'image qu'on a des femmes dans notre société devrait être changée? », « A quel point croyez-vous que les femmes sont respectées dans notre société? », et « A quel point croyez-vous que la contribution des femmes à notre société est éva-

luée comme très importante?». Les réponses ont été regroupées en un seul score, l'alpha de Cronbach montrant une variance commune des items de 0,74.

La deuxième série de questions portant sur l'identification différait de la précédente en ce sens qu'elle référait à «l'image personnelle des femmes» que s'était formée les participantes. Tout d'abord, ces dernières devaient inscrire dans un espace réservé à cet effet les caractéristiques permettant le mieux d'illustrer leur propre image des femmes pour ensuite répondre aux questions en y référant. Les mêmes items que pour l'identification aux femmes selon l'image véhiculée dans la société ont été présentés. Les réponses ont été regroupées en un seul score, l'alpha de Cronbach montrant une variance commune des items de 0,85. Suite à cette échelle, un item supplémentaire demandait aux participantes jusqu'à quel point leur image personnelle des femmes différait de celle véhiculée dans la société.

*Privation relative collective (PRC).* — La dimension cognitive de la privation relative a été mesurée comme suit: «Comparativement aux hommes, croyez-vous que les femmes soient défavorisées par rapport (a) à leurs chances d'obtenir un emploi de cadre ou de professionnelle (b) au salaire (c) à leurs chances d'obtenir une promotion (d) à l'évaluation de leur performance». Le niveau de mécontentement par rapport à chaque situation présentée a également été évalué. Ces questions se rapportent à la dimension affective de la privation relative. Chacune des perceptions d'inégalité a été multipliée par son vis-à-vis affectif et les quatre produits ont été additionnés pour former un seul score, l'alpha de Cronbach montrant une variance commune des items de 0,90. Cette façon de mesurer la PRC a été proposée par Veilleux et Tougas (1989) et est inspirée des travaux de Fishbein et Ajzen (1975; Ajzen & Fishbein, 1980).

*Les réactions aux stratégies d'action positive.* — En tout, sept stratégies d'action positive ont été évaluées et une analyse factorielle préliminaire a permis de confirmer leur inclusion dans l'une des deux grandes catégories couramment utilisées. Le premier facteur est composé de deux mesures: «A compétences égales, favoriser l'embauche de femmes à des postes où elles sont sous-représentées», «A compétences égales, favoriser la promotion de femmes à des postes où elles sont sous-représentées». Ces deux mesures ont été regroupées sous le terme «traitement préférentiel». Le deuxième facteur comprend cinq stratégies: «Mettre sur pied des programmes de formation pour permettre aux femmes d'accéder à des postes traditionnellement masculins», «Favoriser l'intégration des femmes aux réseaux formels et informels, c'est-à-dire favoriser le contact entre les femmes et les personnes détenant des pouvoirs formels et/ou informels dans l'entreprise», «Informer et sensibiliser le personnel et les gestionnaires quant à la situation désavantageuse des femmes sur le marché du travail», «Informer les femmes quant à leurs possibilités de carrière dans l'entreprise», et «Déceler et éliminer les pratiques professionnelles empêchant les femmes d'obtenir certains emplois». Ces stratégies ont été regroupées sous le terme «élimination des barrières systémiques».

## Résultats

Un test *t* a été effectué dans le but de déterminer si les participantes s'identifiaient davantage à l'image personnelle de leur groupe qu'à celle véhiculée dans la société. Les résultats montrent une différence significative entre l'identification à l'image personnelle et l'identification à l'image sociale ( $M = 5,19$  et  $4,23$ ,  $t(84) = 6,78$ ,  $p < ,01$ ). Ces résultats démontrent que les répondantes se sont formées une image personnelle des femmes qui s'éloigne de leur conception de leur image sociale.

La variable «image différentielle» a ensuite été créée en soustrayant du score total aux items de l'échelle d'identification personnelle le score total aux items de l'échelle d'identification sociale. Cette variable a été mise en relation avec la question demandant à quel point l'image personnelle que les répondantes avaient des femmes était différente de celle véhiculée dans la société. Cette analyse a pour but de vérifier si la réponse à cette question est congruente avec le score de l'image différentielle. Les résultats de l'analyse de corrélation de Pearson montrent que ces deux variables sont reliées significativement ( $r = ,45$ ,  $p < ,01$ ). Ces résultats indiquent que les femmes reconnaissent en quelque sorte s'être formées une image de leur groupe différente de leur image socialement reconnue.

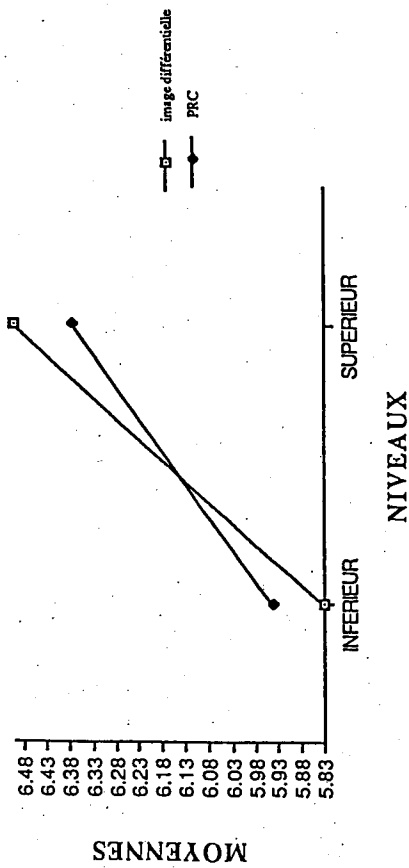
L'image différentielle a également été mise en relation avec les questions évaluant l'image sociale de la femme. Ceci avait pour but de démontrer que les individus, conformément à la théorie de l'identité sociale, rejettent les caractéristiques négatives attribuées à leur groupe et en adoptent de nouvelles dans le but d'avoir une identité positive. Une corrélation de Pearson montre que ces deux variables sont reliées significativement ( $r = ,56$ ,  $p < ,01$ ). Selon ces résultats, plus les répondantes s'identifient à une image des femmes différente de celle véhiculée dans la société, plus elles évaluent négativement l'image sociale des femmes.

Un test *t* a été effectué afin de déterminer si, comme par le passé, les participantes étaient davantage favorables à l'élimination des barrières du système ou au traitement préférentiel. Contrairement à ce qui avait été trouvé dans les études passées, les résultats montrent que les réactions à ces deux stratégies ne sont pas significativement différentes ( $M = 6,24$  et  $6,15$ ,  $t(84) = 0,78$ ,  $p > ,05$ ). Les moyennes élevées (v.g. échelle en 7 points) révèlent qu'elles sont très favorables aux deux types de stratégies.

Une analyse de la variance a été effectuée pour évaluer l'effet de la privation relative collective sur l'image différentielle. A cet effet, l'échantillon a été divisé en deux à la médiane pour la variable PRC. Les résultats montrent qu'il y a absence de liens entre ces deux variables ( $F = 2,21$ ,  $df = 1,83$ ,  $p > ,05$ ). Selon ces résultats, l'image différentielle n'est pas influencée par le niveau de PRC éprouvée.

Finalement, dans le but de vérifier les effets de l'image différentielle et de la privation relative collective sur les réactions aux deux types de programmes d'action positive, une analyse de variance 2 (niveau de PRC éprouvée) x 2 (niveau de l'image différentielle) a été effectuée en divisant l'échantillon par la médiane pour les deux variables. Les résultats montrent que l'image différentielle n'a pas d'effet ( $F = 2,74$ ,  $df = 1,81$ ,  $p > ,05$ ) ainsi que la PRC ( $F = 0,65$ ,  $df = 1,81$ ,  $p >$

,05) sur les types de programmes visant à éliminer les barrières systémiques et qu'il n'y a aucune interaction entre les deux ( $F = 1,27, dl = 1,81, p > ,05$ ).



Note: Le nombre le plus élevé indique des réactions plus favorables au traitement préférentiel (1 = pas du tout; 7 = tout à fait).

Figure 1. Moyennes des scores de la stratégie «traitement préférentiel» en fonction des niveaux des variables image différentielle et promotion relative collective.

Pour ce qui est des stratégies de type traitement préférentiel, les résultats révèlent qu'il n'y a pas d'interaction entre la PRC et l'image différentielle ( $F = 0,24, dl = 1,81, p > ,05$ ). L'analyse des effets simples montre que l'image différentielle influence les réactions à ce type de programmes ( $F = 8,41, dl = 1,81, p < ,01$ ) alors que la PRC, seule, a un effet marginal ( $F = 3,48, dl = 1,81, p = ,07$ ). La Figure 1 illustre les résultats de l'analyse de la variance.

## Discussion

L'appui des femmes aux mesures d'action positive est nécessaire pour en assurer leur succès. Par le passé, il a été démontré que les femmes ne sont pas toujours favorables aux mesures utilisées pour augmenter leur représentation dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la hiérarchie. Dans la présente étude, l'impact de deux facteurs, soit l'identification et la PRC, sur les réactions des femmes au PAP a été étudié. Dans cette perspective une nouvelle échelle d'identification a été créée.

Les résultats se rapportant à cette nouvelle échelle montrent tout d'abord un lien entre l'image différentielle et une évaluation négative de l'image sociale de la femme. Ces résultats sont conformes à la théorie de l'identité sociale de Tajfel (1978) qui postule que les membres d'un groupe se formeront une nouvelle

image de ce dernier lorsqu'il est évalué négativement par la société et ce, dans le but d'obtenir une identité sociale positive. Par ailleurs, la corrélation entre l'image différentielle et la question demandant aux participantes à quel point elle croyait avoir une image personnelle des femmes différente de l'image sociale montre que les femmes semblent conscientes de ce écart entre les deux images.

Une analyse sommaire des caractéristiques que les femmes ont utilisées pour décrire leur nouvelle image (v.g. caractéristiques données avant de remplir l'échelle de l'image personnelle) nous portent à croire qu'elles se sont formées une image plus égalitaire. En effet, les répondantes ont généralement noté que les femmes sont actives, intelligentes, déterminées, énergiques, autonomes, équilibrées, indépendantes, responsables, etc. Ces différentes caractéristiques étaient, par le passé, réservées aux hommes (Williams & Giles, 1982). Une analyse systématique de ces données permettrait cependant de tirer des conclusions plus fermes.

Selon les analyses, la PRC n'exerce pas comme prévu d'influence sur l'image différentielle. Le lien prévu entre la PRC et l'image différentielle repose sur le postulat que la PRC a un effet significatif sur toutes les stratégies proposées par Tajfel (1978) dont la réévaluation positive. Toutefois, à son origine, la PRC a été exclusivement associée à la promotion de changements sociaux. Or, la réévaluation positive n'implique pas en tant que tel des modifications des structures sociales. Ce qui nous amène à croire qu'il faudrait réévaluer le rôle de la PRC sur les différentes stratégies proposées par Tajfel (1978) en tenant compte de leur affinité à l'action sociale.

Par ailleurs, les analyses font ressortir une certaine prépondérance de l'image différentielle sur la PRC dans la prédiction des réactions au PAP. Soulignons de plus, que l'effet de l'image différentielle est significatif sur les réactions au traitement préférentiel et non sur celles à l'élimination des barrières systémiques. Le traitement préférentiel pourrait, comme nous l'avons vu plus haut, être perçu comme étant étroitement relié à la stratégie appelée créativité sociale. D'où la proposition d'une possibilité de lien entre les stratégies de réévaluation positive et de créativité sociale.

Le résultat le plus percutant de cette étude est sans doute le fait que les femmes soutiennent aussi fortement les programmes de type traitement préférentiel que ceux de type élimination des barrières systémiques. Ces résultats contredisent ceux des recherches antérieures où il a été démontré que, sans égard au sexe, l'élimination des barrières systémiques est plus favorablement évaluée que le traitement préférentiel (Heilman & Herlihy, 1984; Jacobson, 1985; Lipset & Schneider, 1978; Tougas, Dubé & Veilleux, 1987). L'opposition au traitement préférentiel a été attribuée au fait que cette stratégie est perçue comme injuste (Chacko, 1982; Clayton & Tangri, 1989; Norvell & Worchel 1981) et favorisant la promotion de personnes incompetentes (Loury, 1986; Nacoste, 1989).

A ce stade-ci, il semble pertinent de se demander si l'appui au traitement préférentiel repose sur le fait que les femmes ont perdu confiance dans leurs capacités. L'historique de la promotion de l'accès à l'égalité en emploi au Canada nous porte à croire que cet appui montre que les femmes ont plutôt perdu confiance

dans la capacité du système de se débarrasser de ses inéquités dans un avenir rapproché. Rappelons que depuis plus de vingt ans les différents paliers de gouvernement et, dans une certaine mesure, l'entreprise privée, se sont officiellement prononcés en faveur de l'accès à l'égalité en emploi et ont mis sur pied des mesures pour atteindre une plus juste représentation des femmes à tour les échelons et dans tous les secteurs d'activité professionnelle (White, 1983). Ces efforts n'ont pas donné les résultats escomptés et les femmes se retrouvent toujours en majorité aux plus bas échelons de certaines catégories d'emploi (Statistiques Canada, 1985). Les statistiques révèlent également que les femmes gagnaient en moyenne en '88, 65,3% du salaire des hommes, une augmentation de 5,6% depuis '71 (Statistiques Canada, 1988; Statistiques Canada, 1979). Les études indiquent, par ailleurs, que la discrimination de sexe est devenue plus subtile sans perdre pour autant de son efficacité (Colwill, 1982; Etaugh & Kasley, 1981; Hopkins Lattin, 1983; Kaschack, 1981; Simpson, McCarrey & Edwards, 1987).

Appuyer le traitement préférentiel dans une telle situation est en quelque sorte un moyen de compenser les injustices actuelles. Étant donné que dans le système actuel, le sexe est injustement pris en considération dans l'attribution, par exemple, des emplois et des promotions, toute pratique visant à assurer une certaine équité doit aussi tenir compte du sexe. Par ailleurs, le fait que les femmes soutiennent tout autant l'élimination des barrières systémiques montre, à notre avis, que les femmes ont confiance en leur capacité de faire leur marque dans un système juste et équitable. Dans cette perspective, l'appui au traitement préférentiel serait temporaire et sa durée serait fonction de la vitesse à laquelle les inéquités de sexe seront enrayerées.

En conclusion, cette étude a permis de faire la lumière sur des facteurs amenant les femmes à faire la promotion de l'action positive. Comprendre les réactions des femmes est sans contredit une étape importante, mais ceci représente seulement un aspect du problème, car l'égalité d'accès en emploi ne pourra se réaliser sans la contribution des hommes.

## Références

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Allen, V.N., Wilder, D.A. & Atkinson, M.L. (1983). Multiple group membership and social identity. In Sarbin & Scheibe (Eds.), *Studies in social identity*. (pp. 92-115). New York: Praeger.
- Brown, R., Condor, S., Matthews, A., Wade, G., & Williams, J. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 273-286.
- Chacko, T.I. (1982). Women and equal employment opportunity: Some unintended effects. *Journal of Applied Psychology*, 67, 119-123.
- Clayton, S.D. & Tangri, S.S. (1989). The justice of affirmative action. In F.A. Blanchard & F.J. Crosby (Eds.), *Affirmative action in perspective* (pp. 177-192). New York: Springer-Verlag.
- Colwill, N.L. (1982). *The new partnership: Men and women in organizations*, Palo Alto, California: Mayfield.

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (1981). *Les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée: De nouvelles perspectives d'emploi pour les femmes*. Mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Ottawa.

Conseil du patronat du Québec (1985). *L'équité dans le domaine de l'emploi passe par des mesures d'égalité des chances et non par la discrimination dite positive*. Mémoire présenté au Ministère d'emploi et l'immigration sur le projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi. Montréal, Canada.

- Crosby, F.J. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85-113.
- Etaugh, E. & Kasley, H.C. (1981). Evaluating competence: Effects of sex, marital status and parental status. *Psychology of Women Quarterly*, 6, 196-203.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Heilman, M.E. & Herlihy, J.M. (1984). Affirmative action, negative reaction? Some moderating conditions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33, 204-213.
- Hopkins Lattin, P. (1983). Academic women, affirmative action, and mid-American in the eighties. *Women's Studies International Forum*, 6, 223-230.
- Jacobson, C.K. (1985). Resistance to affirmative action: Self-interest or racism? *Journal of Conflict Resolution*, 29, 306-329.
- Kaschak, E. (1981). Another look at sex bias in students' evaluations of professors: Do winners get the recognition that they have been given? *Psychology of Women Quarterly*, 5, 767-772.
- Leonard, J.S. (1984). Antidiscrimination or reverse discrimination: The impact of changing demographics. Title VII, and affirmative action on productivity. *Journal of Human Resources*, 19, 145-174.
- Lipset, S.M. & Schneider, W. (1978). The Bakke case: How would it be decided at the Bar of public opinion? *Public Opinion*, 1, 38-44.
- Lourey, G. (1986). Beyond civil rights. In J.D. Williams (Ed.), *The state of black America* (pp. 163-174). New York: National Urban League.
- Lovrich, N.P., Steel, B.S. & Hood, R.P. (1986). Equity versus productivity: Affirmative action and municipal police services. *Public Productivity Review*, 39, 61-72.
- Nacoste, R.W. (1989). Affirmative Action and Self-Evaluation. In F.A. Blanchard & F.J. Crosby (Eds.), *Affirmative Action in Perspective* (pp. 103-110). New York: Springer-Verlag.
- Norvell, N. & Worchel, S. (1981). A re-examination of the relation between equal status contact and intergroup attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 902-908.
- Runciman, W.G. (1966). *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth-century England*. Berkeley: University of California Press.
- Runciman, W.G. (1968). Problems of research on relative deprivation. In H.H. Hyman & E. Singer (Eds.), *Readings in reference group theory and research* (pp. 69-76). New York: Free Press.
- Simpson, S., McCarrey, M. & Edwards, H.P. (1987). Relationship of supervisors' sex-role stereotypes to performance evaluation of male and female subordinates in non-traditional jobs. *Canadian Journal of Administrative Science*, 4, 15-30.
- Statistiques Canada (1979). *Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu*. Division du revenu et des dépenses des consommateurs, 1977. Ottawa.
- Statistiques Canada (1985). Division des études sociales et économiques. *Portrait statistique des femmes au Canada*.
- Statistiques Canada (1988). *Gains des hommes et des femmes, 1988*. Ottawa.
- Steel, B.S. & Lovrich, N.P. (1987). Equality and efficiency tradeoffs on affirmative action - Real or imagined? The case of women in policing. *The Social Science Journal*, 24, 53-70.
- Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information*, 13, 65-93.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.

- Taylor, D.A. (1989). Affirmative action and presidential executive orders. In F.A. Blanchard & F. Crosby (Eds.), *Affirmative action in perspective* (pp. 21-30). New York: Springer-Verlag.
- Taylor, D.M. & McKirnan, D.J. (1984). Theoretical contributions: A five-stage model of intergroup relation. *British Journal of Social Psychology*, 23, 291-300.
- Taylor, D.M. & Moghaddam, F.M. (1987). *Theories of intergroup relations*. New York: Praeger.
- Tougas, F., Dubé, L., & Veilleux, F. (1987). Privation relative et programmes d'action positive. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 19, 167-176.
- Tougas, F. & Veilleux, F. (1988). The influence of identification, collective relative deprivation, and procedure of implementation on women's response to affirmative action: A causal modeling approach. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 20, 16-29.
- Tougas, F. & Veilleux, F. (1989). Who likes affirmative action: Attitudinal processes among men and women. In F.A. Blanchard & F.J. Crosby (Eds.), *Affirmative action in perspective* (pp. 111-124). New York: Springer-Verlag.
- Turner, J.C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5, 5-34.
- Veilleux, F. & Tougas, F. (1989). Male acceptance of affirmative action programs for women: The results of altruistic or egoistical motives? *International Journal of Psychology*, 24, 485-496.
- White, J. (1983). *Les femmes dans la fonction publique fédérale: questions d'actualité. Conseil Consultatif Canadien de la Situation de la femme*. Ottawa.
- Williams, J., & Giles, H. (1978). The changing status of women in society: An intergroup perspective. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (pp. 431-445). London: Academic Press.