

Université de Montréal

L'engagement syndical au prisme de l'expérience de militantes dans des organisations
syndicales québécoises

Par
Joy Pages

Département de sociologie
Faculté des Arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Maître ès science (M. Sc)
en sociologie

Février 2022

© Joy Pages, 2022
Université de Montréal

Résumé

Le présent mémoire s'intéresse à l'expérience syndicale de militantes et vise tout particulièrement à interroger le sens que ces femmes syndiquées donnent à leur engagement syndical puisque leur point de vue est encore trop peu exposé tout comme le sont les obstacles auxquels elles continuent à faire face tant dans les milieux de travail que syndical. L'objectif est de saisir l'interprétation personnelle des militantes quant aux moyens et pratiques mis à leur disposition pour pallier les différents obstacles qu'elles rencontrent afin de déceler le point de vue des femmes actives syndicalement à l'égard de ces nouvelles stratégies, aussi diverses soient-elles. Autrement dit, il s'agit de questionner leurs motivations à s'impliquer dans une organisation syndicale et de voir, à travers le discours de ces femmes syndiquées ainsi que leur parcours militant, comment le syndicalisme pourrait améliorer davantage la condition féminine au sein de ses diverses instances et structures, en se basant d'abord et avant tout sur leur propre expérience syndicale.

Ce mémoire se base sur un corpus de 12 entretiens menés auprès de femmes syndiquées à Montréal et à partir desquels, je développe une analyse qui tente d'exposer le bilan de ces dernières quant à leur trajectoire militante et de donner ainsi une voix aux solutions qu'elles proposent afin les syndicats puissent adapter leurs pratiques eu égard à la condition féminine et à l'égalité des sexes. Au terme de cette analyse, je mets en évidence la parole des militantes en ce qui a trait à l'amélioration de la condition féminine et de tous les enjeux qui en découlent, notamment la conciliation travail/famille/syndicalisme, et qui freinent encore la pleine intégration des femmes au sein des organisations syndicales et ce, à tous les niveaux.

Mots-clés : syndicalisme, engagement militant, femmes, condition féminine, égalité des sexes

Abstract

This dissertation focuses on the union experience of activists and aims to question the meaning that these unionized women give to their union commitment since their point of view is still too little exposed, as are the obstacles to which they continue to face both in the workplace and in trade unions. The objective is to grasp the personal interpretation of the activists as to the means and practices made available to them to overcome the various obstacles they encounter in order to detect the point of view of women active in the union with regard to these new strategies, as diverse as they are. In other words, it is a question of questioning their motivations to get involved in a union organization and to see, through the discourse of these unionized women as well as their militant path, how unionism could further improve the condition of women within its various bodies and structures, basing themselves first and foremost on their own union experience.

This thesis is based on a corpus of 12 interviews conducted with unionized women in Montreal and from which I develop an analysis that attempts to expose the balance sheet of the latter regarding their militant trajectory and thus give voice to the solutions that 'they propose so that the unions can adapt their practices regarding the status of women and gender equality. At the end of this analysis, I highlight the words of the activists about the improvement of the status of women and all the issues that arise from it, in particular the reconciliation of work/family/unionism, and which still hinder the full integration of women into trade union organizations at all levels.

Keywords: trade unionism, militant commitment, women, status of women, gender equality

Table des matières

Résumé	i
Abstract	i
Table des matières	i
Liste des tableaux	iv
Remerciements	i
Liste des acronymes	ii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1	6
<i>1.1 Réflexions liminaires : Genre et luttes sociales</i>	6
1.1.1 L'introduction de la notion de genre comme élément catalyseur des luttes sociales.....	7
1.1.2 Quelques remarques générales à propos de la division genrée du travail militant	10
<i>1.2 Les modalités particulières de l'engagement social des femmes</i>	12
1.2.1 La proposition de Quéniart et Jacques.....	13
1.2.2 L'engagement social des femmes.....	14
<i>1.3 Les femmes et le syndicalisme</i>	18
1.3.1 Retour sur les transformations contemporaines du monde du travail	19
1.3.2 Les obstacles rencontrés par les femmes quant à l'implication syndicale	23
1.3.3 Les stratégies mises en place pour contrer ces difficultés	29
CHAPITRE 2	38
<i>2.1 Questions et objectifs de recherche</i>	38
<i>2.2 Champ d'exploration et appareillage conceptuel</i>	41
2.2.1 Les motivations et éléments déclencheurs de l'engagement syndical.....	42
2.2.2 Les difficultés et épreuves que les femmes peuvent rencontrer à l'épreuve de leur engagement syndical	46
2.2.3 Les thèmes consultés quant aux éléments stratégiques mis en place en faveur d'une plus grande égalité.....	49
<i>2.3 En guise de conclusion : autour de la pertinence sociale et sociologique de ma démarche de recherche</i>	51

CHAPITRE 3	53
3.1.1 Posture épistémologique.....	53
3.1.2 L'approche qualitative.....	54
3.1.3 L'entretien semi-directif.....	55
3.1.4 Pertinence de cette stratégie de recherche	57
3.2 <i>La population étudiée</i>	57
3.2.1 Les critères de participation.....	58
3.2.2 Les stratégies de recrutement	59
3.2.3 Les participantes	60
3.3 <i>La collecte de données</i>	62
3.4 <i>L'analyse des données</i>	64
3.5 <i>Éthique et rigueur de la recherche</i>	67
CHAPITRE 4	69
4.1 <i>Les récits individuels</i>	69
4.1.1 Coralie	70
4.1.2 Clarisse	71
4.1.3 Juliette.....	72
4.1.4 Joséphine	74
4.1.5 Jeanne	76
4.1.6 Pauline	78
4.1.7 Tiphaine	79
4.1.8 Nathalie.....	81
4.1.9 Marion	82
4.1.10 Amélie	84
4.1.11 Clémence	86
4.1.12 Carla.....	87
4.2 <i>Analyse transversale des récits</i>	90
4.2.1 Les premiers pas vers l'engagement syndical	90
4.2.2 L'évolution des parcours de l'engagement syndical	99
CHAPITRE 5	115
5.1 <i>Le travail en amont : Construire la pertinence du syndicat</i>	115
5.1.1 Des syndicats proactifs	116
5.1.2 La mise en place d'un syndicat pensée comme un lieu d'expression accueillant pour les femmes et leur permettant de vaincre le « syndrome de l'imposteur »	116
5.1.3 Le syndicat comme lieu de construction d'une solidarité inclusive laissant une réelle place aux enjeux portés par les femmes	118
5.2 <i>Un bilan critique : regard sur les limites observées au sein des syndicats</i>	119
5.2.1 La conciliation travail/famille/syndicalisme	120

5.2.2 La persistance d'une division genrée du travail et de normes différenciées dans les structures syndicales.....	122
5.2.3 Vers une réelle mise en place de « démocratie de genre » dans les organisations syndicales.....	124
5.3 <i>Les impacts de l'engagement syndical par-delà le milieu de travail.....</i>	128
5.4 <i>En guise de conclusion : un aperçu des pistes de solutions permettant de renforcer la place des femmes – et des enjeux qu'elles défendent – au sein des institutions syndicales</i>	132
5.4.1 La question de la représentation des femmes au sein de certaines organisations syndicales.....	132
5.4.2 Les solutions que les militantes préconisent selon leur propre expérience	134
CONCLUSION	138
BIBLIOGRAPHIE.....	144
ANNEXE.....	151

Liste des tableaux

Tableau 1 Portraits des participantes	62
Tableau 2 Analyse thématiques	67

Remerciements

Je remercie d'abord et avant tout mon directeur de recherche, Yanick Noiseux, pour m'avoir guidé, conseillé et soutenu tout au long de mon parcours.

Je tenais également à remercier mes ami(e)s ainsi que ma famille pour leur écoute et surtout leur soutien qui ont permis d'élargir mes réflexions.

Mais surtout un grand merci aux participantes de ma recherche, toutes aussi inspirantes les unes que les autres et sans qui ce mémoire ne serait possible.

Liste des acronymes

CSQ	Centrale des Syndicats du Québec
CSN	Confédération des Syndicats Nationaux
CSSPI	Centre de Services Scolaire de la Pointe-de-l'Île
CSST	Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail
CUPW	Canadian Union of Postal Workers
FTQ	Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec
ISQ	Institut de la Statistique du Québec
ONU	Organisation des Nations Unies
SEPB	Syndicat canadien des Employées et employés Professionnels et de Bureau
SEUAT	Syndicat de l'Enseignement de L'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue
SPPMEM	Syndicat des Professionnelles et Professionnels du Milieu de l'Éducation de Montréal
SPPMM	Syndicat des Professionnelles et Professionnels Municipaux de Montréal
STTP	Syndicat des Travailleuses et Travailleurs des Postes

INTRODUCTION

Pour saisir l'intérêt de ce projet il est avant tout nécessaire de remettre en contexte la « question des femmes », soit les enjeux autour du genre dans le syndicalisme au Québec, et notamment de poser un regard sur l'évolution de la place qu'elles occupent dans le syndicalisme afin de comprendre leur représentation actuelle au sein du milieu syndical¹. Force est de constater d'entrée de jeu que la place qu'elles occupent aujourd'hui est le résultat d'un travail de longue haleine, parsemé d'embûches. La relative pauvreté des travaux sur le syndicalisme traitant de la place de la femme et de sa condition, s'explique notamment par l'absence des femmes en tant qu'objets de recherche dans les sciences sociales du travail et ce même si les femmes ont toujours été présentes sur le marché du travail et ce avant même, l'extension du secteur public, un phénomène qui rendra leur travail de plus en plus difficile à invisibiliser (Lavigne et Pinard, 1983). Depuis fort longtemps donc, voire « depuis toujours », les femmes sont bien souvent exclues des instances de pouvoir, tant au sein des organisations syndicales que des « lieux de production des savoirs » (Bilge, Gagnon et Quérin, 2006).

Les sociologues du travail, surtout depuis le début des années 1980, se sont graduellement emparés du sujet « femme » et ont mené des études sur les milieux de travail féminisés, permettant la mise en relief de toutes les discriminations en matière de salaires, d'accès aux emplois et de stéréotypes dont les femmes en sont majoritairement l'objet. Cette discipline est par ailleurs passée, au fil du temps, de l'étude du travail des femmes à l'étude des rapports sociaux de sexe et, plus récemment à l'étude des rapports de genre en milieux de travail. Il n'en demeure pas moins que les enjeux autour des « femmes et du syndicalisme » occupent, encore aujourd'hui, une place marginale dans les travaux en sciences sociales.

Il apparaît par ailleurs que le mouvement syndical, en tant qu'agent de changement de la société québécoise a lui aussi contribué à la marginalisation de la place des femmes

¹ Pour discuter des enjeux autour du genre et de la place qu'occupent les femmes dans le syndicalisme le concept de « condition féminine » sera employé pour tout au long du mémoire pour résumer ce phénomène qui est l'objet de cette recherche.

et des « enjeux féminins » et, s'est en quelque sorte lui-même retrouvé « tributaire de son comportement face aux femmes, au niveau idéologique, et dans la place qu'il leur a réservé, au niveau politique » (Gagnon, 1974 ; Pinard, 2019).

Pour comprendre cette situation, un bref retour historique s'est donc imposé quant à l'évolution de la place de la femme dans le syndicalisme au Québec. Depuis la fin des années 1960, le mouvement des femmes s'est progressivement imposé comme acteur significatif de la scène québécoise, de part « sa forte présence sur le terrain, mais également pour la pertinence et la diversité de ses luttes, de même que la portée et la pluralité de ses pratiques et actions » (Descarries, 2005, p.143). Ce mouvement né, dans les faits, de la contestation des femmes face à la dominance des catégories de sexe dans la hiérarchisation des rapports sociaux qui découle tout droit d'une société restée longtemps dominée par l'Église et du concept « naturaliste »² (Descarries, 2005, p.143) qui définit les femmes. Depuis la naissance et l'essor de ce mouvement, de nombreuses revendications et actions ont vu le jour et ont notamment permis l'amélioration des conditions de vie des femmes, tant dans la sphère du privée que dans la sphère publique. « En somme, les femmes, en se constituant en « mouvement », ont contribué à la redéfinition de la dynamique sexuée des rapports sociaux et à la transformation des institutions, règles et comportements régissant les rapports entre hommes et femmes » (Descarries, 2005, p.144).

L'année 1975, marque ainsi un tournant dans l'histoire du mouvement féministe au Québec avec l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, laquelle interdit, entre autres, la discrimination basée sur le genre. D'autres luttes ont été remportées depuis, permettant notamment la mise en place de nouvelles lois en faveur de l'égalité homme/femme. À l'intérieure des organisations syndicales par exemple, l'élection de Lorraine Pagé à la présidence de la centrale de l'enseignement du Québec dans les années 1980 marque un tournant pour la condition des femmes dans le monde syndical. C'est d'ailleurs à cette époque que l'on verra naître plusieurs revues abordant le thème du syndicalisme et des femmes et discutant des difficultés que les femmes pouvaient rencontrer à l'intérieur des syndicats, comme notamment la publication du magazine *La*

² Par extension, la nature des femmes est définie dans cette étude de Descarries par la fonction principalement reproductrice des femmes.

*Vie en rose*³. Cela étant dit, les femmes syndiquées se trouvaient encore et toujours sous-représentées au sein des instances décisionnelles, et leurs revendications peinaient également à être considérées par les organisations syndicales même si elles étaient davantage mises en lumière par des autrices et auteurs s'activant bien souvent à la périphérie du monde syndical. Les années 1990 quant à elles, ont permis de prolonger les débats autour des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et sont notamment marquées par l'introduction de la *Loi sur l'équité salariale* en 1996, laquelle a d'abord et avant tout été portée par des mouvements féministes.

En dépit des obstacles que les femmes continuent de rencontrer dans leur parcours militant, il est incontestable de constater aujourd'hui que les organisations syndicales se féminisent. Cela dit, la segmentation des marchés du travail qui confine parfois les femmes à une « position subordonnée », joue un rôle déterminant dans la place qu'elles vont effectivement occuper au sein des organisations syndicales. Et cela, comme le souligne Contrepois dans de ses travaux, se traduit encore par un accès inégal des femmes aux différentes sphères de la représentation syndicale (2006). Il s'agit là de l'une des principales raisons pour lesquelles le processus de féminisation des organisations syndicales n'aboutit pas, pour l'instant, par une réelle forme de parité. Autrement dit, la division sexuelle du travail est toujours d'actualité et confine les militantes dans des rôles secondaires au sein du mouvement syndical, division qui, à l'inverse, aiguillonne bien souvent leurs homologues masculins vers le haut de la hiérarchie syndicale et dans les instances de prises de décision.

Dans le cadre de ce mémoire, je pars ainsi du constat que tant que les femmes ne parviendront pas à représenter elles-mêmes leurs intérêts, il sera difficile pour elles de s'émanciper de leur position de dominées. Pour cette raison, la parité à tous les niveaux, y compris dans les instances décisionnelles, entre les hommes et les femmes constitue à mon avis l'objectif fondamental à atteindre dans les structures syndicales puisque « la syndicalisation et l'organisation des femmes ont été et sont toujours des facteurs déterminants dans l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail » (Rapport final

³ De 1980 à 1987, *La Vie en rose* est publiée dans le but de faire « de l'information de qualité résolument féministe » et de provoquer les débats quant à la condition féminine des québécoises (des Rivières, 1995).

sur le portrait des femmes à la FTQ et chez ses affiliés, 2013, p.7). À cet effet, la FTQ, tout comme d'autres centrales québécoises, fait état de la fragilité et de la difficulté d'effectivement introduire l'égalité généralisée et la parité dans leurs rangs. Dans ce contexte, même si les militantes tendent à prendre de plus en plus de place dans le membership syndical, elles n'en restent pas moins plus ou moins absentes des instances décisionnelles, et ce malgré les actions proactives mises en place par les structures syndicales.

Ce bref retour historique met ainsi en avant plan l'intérêt de cette recherche portant sur la place des femmes et des enjeux de genre au sein du « monde syndical », et l'importance de s'intéresser tout particulièrement aux points de vue de ces dernières quant à leur expérience syndicale, et ce dans le but de rendre compte de leurs réalités et de rendre visibles les difficultés persistantes au sein des structures syndicales, difficulté qui encore aujourd'hui font barrage à l'amélioration de leur condition.

La présentation des résultats découlant de notre recherche se déclinera au fil des cinq chapitres de ce mémoire. Le premier chapitre retracera ainsi ce que la littérature scientifique a produit autour de la question de l'engagement, d'abord sociale, puis syndicale, conjuguée au féminin. Le deuxième chapitre reviendra quant à lui plus précisément sur les questions et objectifs qui ont motivé cette recherche avant d'exposer le champ d'exploration et l'appareillage conceptuel mobilisé. En basant ma réflexion sur la question suivante « À quel point l'engagement syndical apparaît effectivement comme un moyen pour contrer les difficultés auxquelles font face les militantes ? » je suis en mesure de revenir sur les principaux obstacles et défis de l'engagement syndical des femmes, mais également d'explorer les diverses pratiques de « résistances » de ces femmes et voir comment les structures syndicales permettent la mise en place d'une démocratie de genre.

La méthodologie retenue, laquelle découle du sujet d'étude et de l'angle d'analyse porté par la question de recherche, tout comme la présentation de mon « échantillon » et de ma grille d'entretien constituent l'essentiel des éléments discutés dans le troisième chapitre. Les résultats de recherches proprement dits feront l'objet des deux derniers chapitres (4 et 5). Le chapitre 4, quant à lui, permettra ainsi une brève présentation du parcours de chacune des répondantes dans un premier temps, pour ensuite s'attarder sur

une analyse transversale eu égard aux enjeux de l'engagement syndical et de leurs parcours militants. Et finalement, le cinquième et dernier chapitre reviendra sur le bilan que proposent les femmes quant à leur expérience syndicale et sur les propositions qu'elles mettent de l'avant afin de bonifier la place des femmes ainsi que les enjeux autour du genre au sein des structures syndicales.

CHAPITRE 1

L'ENGAGEMENT SOCIAL ET SYNDICAL AU FÉMININ : UNE REVUE DE LITTÉRATURE

Ce premier chapitre expose le contexte social dans lequel se déploie l'expérience syndicale lorsqu'on l'appréhende sous le prisme des femmes militantes. Pour ce faire, je procéderai à un état des lieux de la littérature scientifique recensée concernant l'engagement social et syndical au féminin. Ainsi, en guise d'amorce, je retracerai brièvement le champ ayant permis d'introduire la question du genre dans les travaux portant sur les mouvements sociaux et l'action collective et ce, comme on le verra, bien souvent à l'initiative des mouvements féministes eux-mêmes. Cela me permettra, par la suite, d'aborder la littérature qui porte sur les raisons pour lesquelles les femmes en viennent à s'impliquer socialement, mais plus spécifiquement dans un syndicat, en insistant alors sur le rapport qu'elles entretiennent avec ce dernier. Ensuite, je dresserai un état des recherches sur les épreuves vécues par les militantes lorsque l'on s'intéresse à leurs actions au sein des instances syndicales. Cela permettra au passage d'identifier et d'explorer les moyens et pratiques mis en œuvre afin de pallier les diverses barrières et contraintes expérimentées par les femmes syndiquées. Plus largement, cette revue de littérature permettra de contextualiser et problématiser ma question et mes objectifs de recherche ainsi que d'en expliquer la pertinence sociale et sociologique. En procédant de la sorte, je serai alors en mesure d'introduire et de présenter les concepts qui me semblent clés pour mon cadre d'analyse qui sera, lui, présenté dans le second chapitre.

1.1 Réflexions liminaires : Genre et luttes sociales

Avant d'expliquer pourquoi j'ai décidé de m'intéresser tout particulièrement aux femmes militantes, il m'apparaît pertinent de souligner comment les enjeux de genre qui entourent la question de la « condition féminine » en sont venus à être intégrés aux réflexions sur les mouvements sociaux ainsi qu'au sein des travaux portant sur le

syndicalisme. Ce bref exposé de la littérature scientifique sur le genre et les luttes sociales vise par ailleurs à s'interroger sur les modalités de l'engagement social des femmes et aux différents moyens de mobilisation de ces dernières, mais également sur les raisons et motivations qui les poussent à s'impliquer dans des organisations militantes. Par la suite, l'intérêt se portera tout particulièrement sur les modalités de leur engagement syndical afin de dresser un bilan des difficultés et obstacles auxquels elles continuent de se heurter, mais surtout, des stratégies introduites et mises en place dans le but d'améliorer leur condition.

1.1.1 L'introduction de la notion de genre comme élément catalyseur des luttes sociales

De nombreuses recherches ont souligné le caractère genré de la sphère politique. Ces études sont unanimes pour constater que cet espace ne s'est ouvert que très tardivement aux femmes. Ce n'est ainsi que dans les premières décennies suivant le début du XXe siècle que la participation des femmes sur la scène politique s'est accrue, notamment marquée par de multiples changements macrostructureaux ayant mené à l'accroissement de l'emploi féminin ainsi qu'à la diffusion de la contraception et du droit à l'avortement, lesquels apparaissent comme des facteurs favorisant la politisation des femmes (Maruani, 1979).

Pour Maruani (1979), l'accroissement du taux de participation des femmes sur le marché du travail a engendré de nouvelles tensions. En effet, la mobilisation et la lutte des femmes se sont faites notamment en réponse à leurs déplorables conditions dans les milieux de travail et ont agi comme un révélateur de la surexploitation capitaliste et de la domination patriarcale.

Sur le plan scientifique, les travaux portant sur le genre, largement issus des études féministes, ont au fil du temps joué un rôle déterminant dans les études sociologiques sur les inégalités sociales. Ces travaux s'avèrent également pertinents pour comprendre les parcours militants en contexte syndical. En effet, pendant longtemps et malgré la vitalité des luttes féministes, la dimension du genre dans la recherche portant sur l'action collective – et surtout les inégalités entre les hommes et les femmes – a été dans l'angle mort – voire carrément écartées – de la recherche en sciences sociales. Fort heureusement, les choses

ont évolué et la notion de genre est maintenant de plus en plus mobilisée en sociologie, et ce, grâce notamment aux réflexions d'abord issues des mouvements protestataires et féministes. Plusieurs récits et travaux de la littérature féministe ont participé à « la mise en visibilité des luttes de femmes et des femmes dans les luttes » (Fillieule, 2009). Durant les années 1980, on observe ainsi l'émergence d'un intérêt scientifique pour la question du genre dans les mouvements sociaux avec le déploiement de réflexions portant sur les « mouvements sociaux sexués » (Dunezat, 1998). En d'autres termes, ce n'est qu'à ce moment, soit la fin du XXe siècle, que la notion de genre est véritablement intégrée dans les réflexions académiques relatives à la place des femmes dans les luttes sociales.

En France, comme aux États-Unis, pour ne citer que ces exemples, les recherches ont, à partir de là, davantage tenté de rendre visible l'action collective des femmes, alors qu'auparavant, les multiples identités ou rôles dans l'espace social des acteurs-trices revendicateurs au centre des luttes sociales n'étaient bien souvent que marginalement pris en compte dans la littérature sur les mouvements sociaux et le syndicalisme. Pour le dire rapidement, le genre, mais également les caractéristiques professionnelles des femmes, leur appartenance de classe ou encore les configurations familiales des acteur-trices impliquées étaient trop souvent ignorées, ce qui ne permettait pas une lecture effective et exhaustive des revendications et des motivations permettant de saisir les luttes étudiées. Par exemple, dans le cas états-unien, ce sont donc les travaux consacrés aux mouvements féministes – et non pas la littérature scientifique autour de l'action collective – qui introduisent d'abord cette nouvelle perspective de genre au sein des études portant sur les mouvements sociaux (Dunezat & Galerland, 2013).

Les travaux issus des études féministes mettant en évidence la construction sociale du genre sur lesquels s'appuie ce renouveau dans la recherche, rendent compte des relations sociales entre hommes et femmes, lesquelles varient selon leurs divers rapports avec la classe, la culture ou encore la religion. Le genre y apparaît alors, non pas comme une simple variable, mais plutôt comme une « catégorie analytique » (Fillieule, 2009) qui doit être repensée en termes de rapports sociaux. Par conséquent, pour cet auteur, un lien étroit existe entre les rapports de genre et l'émergence des luttes, le recrutement militant, de même qu'avec les ressorts de la mobilisation en amont de l'action collective. Bien avant

ces développements sur le plan de la recherche, le mouvement des femmes avait déjà, il faut le redire, permis de nombreuses avancées sociales, notamment, concernant l'égalité en emploi, l'accès à la contraception, à l'éducation ou encore l'aide social pour les femmes. Le genre est ainsi depuis longtemps pris en compte dans les revendications visant à proscrire la discrimination basée sur le sexe, mais il n'en demeure pas moins que « l'application de l'analyse différenciée selon les sexes » (Le Groupe des 13, 2018), comme indiquait encore Fillieule en 2009, reste trop souvent absente de la littérature portant sur les mouvements sociaux.

Partant de ce constat, il devient de plus en plus impératif de regarder le devenir des groupes selon les rapports sociaux de sexe et selon leur reconfiguration à l'intérieur du mouvement social, c'est-à-dire « dans » et « par » celui-ci. Marie-Ève Surprenant et Mylène Bigaouette illustrent parfaitement ce point dans leur ouvrage *Les femmes changent la lutte* (2013) en exposant le double combat auquel font face les militantes, à savoir leur lutte pour la « cause » et leur lutte à l'intérieur même de la « cause » afin de faire valoir leur voix. Plus encore, comme le souligne Dunezat (2009), il faut également être en mesure de concevoir les mouvements sociaux dont il est question dans ces travaux comme des espace-temps qui se caractérisent par une forme spécifique du travail, soit le « travail militant » (Dunezat, 2009). Celui-ci étant défini par cet auteur comme l'ensemble des activités que suppose et engendre l'action collective – et qui doit lui aussi être appréhendé en prenant en considération la division sexuelle du travail qui le configure. Cependant, comme l'a mis en évidence Robert Connell (1987), le travail militant au sein des mouvements protestataires est aussi confronté à des combinaisons de différenciation et de stratification de genre, autrement qualifiés de « régimes genrés ». Autrement dit, les mouvements sociaux reproduisent, eux aussi, des inégalités basées notamment sur le genre en leur sein. En somme, tout autant que les institutions sociales se trouvent à être genrées, il n'est pas étonnant que le marché du travail ou encore le système politique qui agissent comme déclencheur de ces mouvements, produisent des positions de genre spécifiques.

Dans le cadre de la réflexion menée dans ce mémoire, on retient ainsi de cette brève revue de littérature portant sur l'émergence de la prise en compte de la notion de genre dans l'analyse de l'action collective et des mouvements sociaux, que tant la place des

femmes que la prépondérance – ou pas – des hommes dans certaines luttes sont le reflet des stéréotypes et des attentes normatives genrées de nos sociétés, mais également des pratiques internes et concrètes dans les organisations visant à accompagner les luttes sociales. Ces dimensions doivent être prises en considération, et c’est en quelque sorte la posture adoptée ici, afin de comprendre la façon dont se construisent les luttes ainsi que les trajectoires militantes des acteurs – et celles des actrices dans le cas étudié ici – au cœur de ces luttes afin de « développer des connaissances et une littérature qui correspondent à leurs réalités, à leurs valeurs et à leurs façons de faire : par, pour et avec les femmes » (Le Groupe des 13, 2018, p.96).

1.1.2 Quelques remarques générales à propos de la division genrée du travail militant

Durant les dernières décennies, le Québec a connu plusieurs transformations sociales ayant contribué à améliorer la condition féminine. Il n’en demeure pas moins que la division sexuée du travail persiste, cela au détriment des femmes qui sont encore moins reconnues dans leur parcours, notamment, puisque « le travail non rémunéré n’a toujours pas la même valeur dans notre société que celui qui est payé » (Seery, 2015)⁴. Un peu comme le fait Cornell (1987), cité plus haut, si on applique ce constat au travail militant, la division sexuée dans ce cas « pose un défi aux féministes qui n’est pas étranger au classique dilemme entre égalité et différence » (Seery, 2015). Sur la base du travail de Seery, on peut traduire ce dilemme avec d’un côté une revendication à l’égalité, passant nécessairement par une incitation à la participation et l’engagement des femmes dans le syndicalisme et, d’un autre côté, une plus grande reconnaissance « matérielle et sociale du travail de soins et d’entretien par la valorisation du travail de reproduction » (Seery, 2015) qui incombe toujours aux femmes. Le but étant donc d’accéder à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes – sur le marché du travail et dans le syndicalisme – et ce, en sollicitant davantage les femmes dans les organisations syndicales, tout en prenant en

⁴ L’auteurice fait ici référence au travail de reproduction et de ménagère, fait donc gratuitement, et qui semble agir comme une sorte d’obstacle à la pleine égalité des sexes.

considération et en accordant plus de crédit aux responsabilités familiales qui incombent toujours davantage aux femmes.

C'est dans les années 1960 et 1970, que les féministes ont théorisé le travail domestique gratuit et réalisé par les femmes, désormais conçu comme « faisant partie d'un système d'oppression spécifique plutôt que comme un travail basé sur l'amour et le don de soi » (Delphy, 2009). Ce travail étant considéré comme gratuit, mais surtout invisible. Néanmoins, il s'avère qu'au Québec, des groupes de militantes s'opposent à la rémunération du travail de reproduction, c'est le cas pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), mais également pour la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ainsi que leurs comités femmes. Selon ces dernières, la rémunération du travail ménager conduirait au renforcement de la division sexuelle traditionnelle du travail. En contrepartie, il leur apparaissait primordial de repenser le partage du travail de reproduction avec les hommes, ce qui a permis la création des congés de paternité et de parentalité, ainsi que de son étatisation grâce notamment à la mise en place de réseaux de garderies.

Quand on regarde la question du travail de reproduction dans le mouvement des femmes au Québec à l'heure actuelle, il ressort de l'étude de Seery (2015) que les jeunes féministes pensent que cet enjeu n'est plus le même que dans les années 1970 - alors qu'il était davantage question de mettre en place les moyens nécessaires quant à leur insertion sur le marché du travail - lors des réunions militantes. En somme, ce qu'on retient de cette étude est que « le manque de valorisation de ce travail qu'elles observent au sein du mouvement n'est pas en phase avec leur valeur d'équilibre entre les sphères de leur vie, d'une part, et de cohérence entre leur militance et leur vie privée, d'autre part » (Seery, 2015, p.161).

Ce détour par les luttes sur le travail domestique est pertinent puisque lorsqu'on s'attarde à la littérature portant sur la division sexuée du travail militant, on note d'abord que lorsque celle-ci s'intéresse à la notion de travail, cette dernière va, au-delà du travail salarié en incluant le travail domestique gratuit. Cette définition élargie du travail permet de s'appuyer sur les travaux qui ont mis en évidence qu'au sein même du travail militant, il s'opère un partage inégal du travail entre les « classes de sexes » (Delphy, 1979). En

effet, dans le travail militant comme dans le travail en général, et c'est cet élément qu'on cherche à faire ressortir ici, comme le souligne Dunezat (2004), on est face à une « assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive et à la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.) » (Dunezat, 2004, p.182).

En d'autres termes, la littérature sur le travail militant insiste sur le fait que la division sexuelle du travail repose là aussi sur deux principes organisateurs, soit un principe de séparation et un principe hiérarchique, qui seront discutés plus loin dans le chapitre (Kergoat, 2000). Parce que les groupes militants, y compris les groupes syndicaux, contribuent également à assigner des tâches et des rôles à leurs membres bien spécifiques et déterminés selon leur genre, la présente recherche vise à étendre cette réflexion au travail militant des femmes dans les organisations syndicales. Elle vise donc à explorer comment l'analyse de celui-ci permet aux femmes d'échapper à cette division sexuée du travail. À cet effet, il avait été démontré que les hommes étaient plus enclins à prendre la parole lors des prises de décisions aux tables de négociations, mais également que le temps de parole n'était pas également réparti entre les femmes et les hommes, aux bénéfices de ces derniers. Dunezat (2006) donne plusieurs explications à ce phénomène, dont celle voulant que les syndicats tenteraient de limiter la participation physique des femmes dans leurs organisations, ce que l'auteur catégorise de « violence physique, d'un rapport d'oppression ». Cet auteur ajoute également que les syndicats seraient plus enclins à exclure les revendications féminines de leurs préoccupations, ce qu'elle caractérise de « violence symbolique, d'un rapport de domination » (Dunezat, 2006).

1.2 Les modalités particulières de l'engagement social des femmes

Au sein de la littérature consultée, nombres d'autrices se sont également récemment attardées aux ressorts de l'engagement social des femmes (Bilge, Gagnon & Quérin, 2006 ; Guillaume, 2007 et 2013 ; Quéniart & Jacques, 2002 ; Ricci, Blais & Descarries, 2008 ; Pinard, 2018 ; Silvera & Ardura, 2001 ; Kirton & Healy, 2013). Parmi cette littérature

somme toute assez vaste, on retient ici d'abord et avant tout les travaux de Quéniart et Jacques (2002) qui me paraissent particulièrement pertinents pour questionner, dans un premier temps, les dynamismes de l'engagement social des femmes notamment afin de comprendre si ces motivations se fondent sur des visées collectives ou au contraire – et comme le suggèrent les autrices – personnelles. Dans un second temps, en s'appuyant sur un éventail plus large d'autrices, les principales motivations et éléments déclencheurs du désir de l'engagement chez les femmes seront abordés.

1.2.1 La proposition de Quéniart et Jacques

Les autrices Quéniart et Jacques, dans leur article « Trajectoires et sens de l'engagement chez les jeunes militantes féministes », posent diverses questions dont certaines font écho à mon sujet de recherche puisqu'elles questionnent directement les femmes militantes ; à savoir : « Quel est le moteur de leur engagement ? Quel sens lui donnent-elles ? » (Quéniart et Jacques, 2002). De fait, selon le groupe d'âge auquel on s'intéresse, il ressort de cet article que pendant longtemps les jeunes femmes ont été présentées comme pragmatiques, et plutôt désintéressées des débats publics et politiques. Ce phénomène s'expliquerait, selon les autrices, par l'individualisme montant de nos sociétés qui toucherait davantage les jeunes, et qui conduit chaque individu à se centrer sur ses propres préoccupations et donc à se sentir moins concerné par les actions collectives. Pour cette raison, il y aurait, toujours selon les mêmes autrices, une remise en cause du sens de l'engagement et celui-ci ne suivrait plus une idéologie associée à un groupe spécifique, mais se transforme plutôt en une quête reflétant des intérêts personnels. À savoir qu'ici l'étude est particulièrement réfléchie pour un groupe spécifique, soit « les jeunes militantes féministes ».

Toujours selon Quéniart et Jacques, l'individualisation de la population mène à de nouvelles modalités de mobilisation qui correspondraient davantage aux jeunes femmes qui auraient développé des formes particulières de sociabilités, appelées « éthique de la sollicitude » (Quéniart et Jacques, 2002). Cette éthique accorde davantage de valeur aux liens entre individus, au respect, à l'équité, mais surtout à l'égalité autant dans les sphères du privé que du public.

Ainsi, en ce qui a trait au sens que prendra l'engagement, chez les jeunes militantes selon les autrices Quéniart et Jacques, celui-ci peut prendre une triple signification, ce que je serais amenée à discuter plus en détails dans le prochain chapitre.

1.2.2 L'engagement social des femmes

Par-delà les travaux de Quéniart et Jacques sur l'engagement militant des jeunes femmes, d'autres travaux amènent le questionnement de l'engagement des femmes dans la société, dont on en fait état dans les sections suivantes. De cette manière, on pourra constater comment le mouvement des femmes, notamment au Québec, a contribué au changement social. Après quoi il s'agira d'orienter la revue de littérature sur le thème de la trajectoire militante, dans le but d'explorer les motivations des femmes à s'engager syndicalement, et on découvrira que plusieurs modalités entrent en jeu dans ce processus. Finalement, on sera en mesure de recenser les divers « portraits-types » qu'ont pu proposer Quéniart et Jacques, encore une fois appliquée ici à la figure militante.

1.2.2.1 L'engagement des femmes et leur contribution au changement social

Pour Meinhard et Foster (2003), l'histoire sociale du Canada est remplie d'exemples de l'engagement des femmes contribuant à l'avancement des communautés. Par exemple, les femmes des communautés religieuses au Canada ont grandement contribué à la mise en place des premières écoles, des premiers hôpitaux et des maisons pour les pauvres et les orphelins. La contribution sociale de ces femmes philanthropes a donc été conséquente avec l'engagement des femmes religieuses. Plus largement, elles ont aussi participé à l'élaboration de nombreuses politiques sociales et « leur rôle dans la naissance de l'État-providence au Québec et au Canada a été déterminant, bien qu'il ait été peu pris en compte » (Cohen, 2010, p.200).

Au regard de la contribution de l'engagement social des femmes, notamment au Québec, il apparaît important de saisir les raisons ainsi que le sens de leur engagement, et ce, pour en comprendre la portée. Grâce à une recherche-action concernant le leadership féminin et portant sur le cas spécifique néo-brunswickois, menée en 2014 par Savoie,

Pelland, Albert et Lanteigne (2017) auprès du secteur communautaire avec la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick, on a alors pu explorer les aspects mentionnés ci-dessus de l'engagement social des femmes. On pourra notamment, par les travaux d'autres auteurs et autrices sur le même sujet, nuancer la proposition plus ou moins radicale apportée par Quéniart et Jacques quant à l'engagement social des femmes, qu'elles suggéraient plus « individualistes » chez les jeunes militantes.

Ainsi, pour situer la notion d'engagement social, les autrices expliquent, tout d'abord, qu'au-delà de l'action collective, l'engagement social constitue un rapport au monde qui renvoie aux façons de vivre et de penser le rapport aux autres. Donc, ce que les femmes souhaitent à travers leur engagement social – dans le cas étudié ici – est de contrer les inégalités sociales par des actes – soit l'engagement – dans différentes sphères associatives par exemple. Comme elles ont souvent été « confinées à la vie privée, dans les foyers, s'engager leur offre une place autre et participe à leur donner une voix plus forte dans des espaces sociaux et publics » (Savoie, Pelland, Albert & Lanteigne, 2017, p.124).

Les travaux de Gaudet et Charbonneau viennent soutenir les propos de Savoie, Pelland, Albert et Lanteigne (2017), mais vont plus loin puisqu'elles insistent sur le fait que la notion d'engagement des femmes sous-tend une injonction à agir pour la collectivité et se réfère souvent à une forme de citoyenneté « où les individus s'engagent devant des institutions formelles pour défendre leur voix de citoyen à l'aide du vote, de la participation politique ou du militantisme » (Gaudet & Charbonneau, 2002, p.85). Plusieurs féministes critiquent cette vision – étroite – de l'engagement qui vient renforcer la dichotomie entre les sphères privées et publiques. Alors que la citoyenneté sociale quant à elle laisse plutôt place à des engagements qui composent *avec* les sphères privées et publiques. Pour ces critiques c'est au sein des institutions informelles, c'est-à-dire l'ensemble de normes issues des comportements sociaux et les mécanismes qui les valident – en d'autres termes, à travers les processus de socialisation – que les nouvelles pratiques de citoyenneté émergent et se diversifient.

On comprend alors que l'engagement social, au-delà d'une activité sociale, devient une véritable action sociale (Gagnon, 1995). Grâce à l'enquête de Savoie, Pelland, Albert et Lanteigne (2017), il a été conclu que l'entrecroisement entre la vie familiale,

professionnelle et citoyenne des femmes, a fait en sorte que l'engagement de ces dernières soit ancré dans chacune de leurs actions du quotidien.

Par ailleurs, le genre et les valeurs ont une grande importance et influencent l'engagement social des femmes. En effet, les valeurs de justice sociale, d'entraide et de solidarité colorent et donnent un sens à leur engagement. Pour ces femmes, très présentes dans leur communauté, il y a une réelle volonté de faire une différence et d'inciter les autres – par leurs actions – à s'engager vers la construction d'un monde meilleur ainsi que de contribuer au changement des politiques sociales. Toujours selon l'enquête de Savoie et ses collègues (2017), pour les femmes l'engagement social va donc au-delà de la satisfaction personnelle et prend davantage la forme d'une vocation en faveur d'une plus grande équité. Pour la plupart d'entre elles, il s'agit également de s'ouvrir aux autres, ce qui va de pair avec une forme de solidarité, mais surtout avec un désir de changer les choses et de participer activement à ce changement. Dans les faits, « elles cherchent à avoir une voix dans les décisions qui sont prises et qui auront un impact sur la vie quotidienne » (Savoie, Pelland, Albert & Lanteigne, 2017, p.125).

La compréhension des engagements à l'échelle de la vie quotidienne permet ainsi de saisir les représentations et les pratiques du lien de responsabilité sociale de façon directe. En somme, l'engagement des femmes repose généralement sur l'empathie et la sensibilité aux autres, sur ce que certains appellent « l'éthique de la sollicitude ». Ce sont souvent l'empathie et le sentiment de responsabilité qui conduisent les femmes à s'engager socialement. Toutes ont des idéaux qu'elles aimeraient défendre dans la société : la protection de l'environnement, l'amélioration du système de santé et d'éducation, la réduction de la pauvreté et la violence sont des causes fréquemment constatées dans leurs discours. Elles expriment aussi leur intérêt pour des transformations à portée plus individuelles telles que : l'amélioration de la confiance en soi.

1.2.2.2 Les travaux sur la trajectoire militante des femmes

Les travaux sur la trajectoire militante des femmes pointent vers plusieurs variables qui s'avèrent déterminantes dans la construction de leur parcours d'engagement social. On

y évoque notamment les expériences antécédentes de participation civique ou de bénévolat. La prédisposition au militantisme, se traduisant par l'adoption de valeurs et d'intérêt pour la posture féministe, est par ailleurs souvent insufflée par une forme de transmission, par des femmes faisant partie de la famille des militantes. Pour certaines, leur trajectoire militante devra beaucoup à la rencontre avec une autre figure militante ayant en quelque sorte servi d'inspiration incitant à s'engager en faveur d'une lutte spécifique. Ainsi, par-delà la sphère familiale, l'intervention des pairs, par exemple une personne déjà engagée syndicalement, peut influencer le processus de socialisation à l'engagement. Enfin, pour d'autres, le militantisme reposera sur une forme de vocation ou se développera un peu au hasard à la suite d'une implication bénévole ou autres (Ricci, Blais & Descarries, 2008).

Toujours en ce qui a trait aux éléments forgeant les parcours militants des femmes de manière plus générale, Fillieule (2001) souligne l'importance de prendre en considération la transformation des identités et la pluralité des acteurs *dans* le processus d'engagement. Ainsi, selon lui, « cela implique que l'étude des carrières militantes doit articuler l'analyse des trajectoires individuelles à celles, d'une part, de l'espace dans lequel s'exercent les activités sociales considérées et, d'autre part, du ou des groupements dans lesquels s'exercent ces activités » (Fillieule, 2001, p.210). À cela, il ajoute également l'importance de prendre en compte, plus largement, l'histoire du groupe militant, soit la biographie collective, tout autant que la biographie individuelle, et leurs interactions réciproques, afin de comprendre les trajectoires militantes.

1.2.2.3 Les profils types de militantes

Je retiendrai finalement des travaux consultés la présence de différents profils ou portraits-types de militantes pointant vers différents types d'engagement et d'implication. Ricci, Blais et Descarries (2008) distinguent ainsi la « militante pragmatique », fidèle à une tradition égalitariste qui vise à réaménager les cadres sociaux pour favoriser l'accès des femmes au syndicalisme. De cette façon, « la militance des pragmatiques s'ancre généralement dans des éléments précis de leur socialisation (enfance, études, rencontre avec une personne significative) » (Ricci, Blais & Descarries, 2008, p.4).

Plus près de l'activisme comme forme de mobilisation, la « militante organique » est identifiée par ces autrices comme celle qui souhaite revitaliser le mouvement social et en assurer la cohésion. Enfin, « la troisième figure de militante illustre parfaitement à quel point les lignes entre les différents profils de militantisme sont fines et changeantes » (Ricci, Blais et Descarries, 2008, p.7). Ces divers profils seront davantage explicités dans le prochain chapitre avec une section dédiée aux « profils diverses de militance ».

1.3 Les femmes et le syndicalisme

Les femmes représentent un des groupes sociaux qui vit généralement le plus d'inégalités sociales. Il s'agit d'ailleurs bien souvent de l'une des principales raisons pour lesquelles elles s'impliquent dans un syndicat. Le Capitaine (2011), distinguent plusieurs changements qui impactent directement l'organisation du travail mais surtout les conditions de travail des femmes. Ces innovations seront discutées plus en détails dans la section concernant la conciliation travail-famille-syndicalisme et permettront de justifier l'engagement syndical des femmes.

Cela dit, comme j'ai pu le constater dans la littérature, il apparaît que les femmes vont également rencontrer des difficultés dans leur parcours d'engagement syndical et leur travail militant au sein de ces organisations. À cet égard, Silvera insiste sur le fait que « le premier indice de divorce entre les femmes et le syndicalisme reste la place qui leur est réservée au sein des structures » (Silvera, 2006, p.24). Plusieurs obstacles découleraient ainsi de la place réservée aux femmes non seulement sur le marché du travail, mais également, et peut-être surtout, à l'intérieur des organisations syndicales. Cela, notamment, en ce qui concerne leurs difficultés à accéder à de plus hautes responsabilités. Ces obstacles auxquelles elles doivent faire face sont en quelque sorte le reflet des stéréotypes et des normes genrées tels qu'évoquées plus haut à l'égard du travail militant de manière plus générale.

On sera donc amené à vérifier, dans un premier temps, la répercussion des transformations contemporaines du monde du travail sur les conditions d'emploi qui ont un plus grand impact sur les femmes. Dans un deuxième temps, il s'agira davantage de

présenter un état des lieux quant aux épreuves auxquelles les militantes font effectivement face dans les organisations syndicales. Dans un dernier temps, on pourra voir, en contrepartie, que le syndicat – en tant que porte-parole – est amené à mettre en place des stratégies en faveur d’une plus grande égalité pour contrer les difficultés qui auront été énoncées dans cette partie.

1.3.1 Retour sur les transformations contemporaines du monde du travail

Avant de s’intéresser aux difficultés auxquelles les organisations syndicales tentent de pallier afin de permettre l’accès des femmes à de meilleures conditions de travail, on reviendra d’abord, dans une brève mise en contexte, sur les changements survenus sur le marché du travail qui peuvent partiellement expliquer l’apparition – ou la persistance – des obstacles à l’engagement syndical des femmes, mais également à leur accès à de meilleures conditions dont il sera question. De cette façon, on pourra voir, la façon dont ces changements ont contribué à accentuer la syndicalisation des femmes et les conséquences que cela a pu avoir sur le syndicalisme lui-même.

1.3.1.1 Un marché du travail qui se transforme

Depuis maintenant trente ans on assiste à un tournant dans le milieu professionnel, qui expulse toujours davantage de personnes vers les marchés périphériques du travail. Noiseux distingue deux phénomènes concurrents à savoir « le recul de l’emploi à temps plein régi par un contrat à durée indéterminée et la forte croissance du travail atypique, sous toutes ses formes (travail à temps partiel, temporaire, autonome ou « dit » autonome, cumul d’emplois, etc.) » (Noiseux, 2013, p.85). Et il semblerait que les périodes de reprise économique ne puissent empêcher la propagation de nouvelles formes d’emplois dites atypiques. En effet, ces dernières auraient doublé entre 1976 et 2011, passant de 16.7% à 38.1%. Les personnes projetées vers ces emplois atypiques composent avec de nombreux déficits, notamment une rémunération plus faible, un accès aux régimes sociaux privés limité et aux régimes publics de protection sociale, mais également à la représentation syndicale et à la négociation collective.

Ce phénomène s'explique, entre autres, par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et la précarisation, qui caractérisent la nouvelle réalité des travailleurs, et qui s'accompagne d'une rehiérarchisation des rapports entre employés « sur la base du sexe et de l'âge ainsi que par une logique d'individualisation croissante des relations de travail qui tendent à se remarchandiser » (Noiseux, 2008, p.85). Dans ce contexte, les organisations syndicales sont incitées à renouveler leur approche afin de défendre les travailleurs atypiques et ce, par le biais de prises de position, l'adoption de revendications et la mise en place d'actions en faveur des travailleurs et travailleuses atypiques.

En réponse à ces transformations survenues au niveau économique et au niveau professionnel, les organisations syndicales québécoises adoptent d'abord une position défensive qui repose sur une stratégie de protection des membres face aux risques entraînés par l'augmentation des emplois sur les marchés périphériques du travail. À cet effet, « les organisations syndicales québécoises affirment depuis très longtemps, voire depuis toujours, qu'à travail égal il faut un salaire égal » (Noiseux, 2013, p.86). Les diverses formes du travail atypique poussent les organisations syndicales à aller au-delà du principe général fondé sur l'égalité. Ainsi, grâce à la pression opérée par les comités de condition féminine dans le courant des années 1980, les grandes centrales syndicales précisent la nécessité d'une nouvelle forme d'égalité, cette fois-ci entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. On comprend alors que la création des comités de condition féminine, puis par la suite des comités de jeunes, a contribué à l'efficacité des luttes des travailleurs atypique au sein des institutions syndicales. Cela, puisqu'il s'avère que ce sont les femmes et les plus jeunes qui sont majoritairement touchés par ces emplois précaires.

De plus, l'auteur fait remarquer au travers de sa recherche, que les organisations syndicales insistent beaucoup sur « l'ajustement des régimes de protection sociale – assurance-emploi, assurance parentale, service de garde, CSST, régime des rentes, etc. – aux besoins des travailleurs atypiques » (Noiseux, 2013, p.89). À savoir, que les grandes centrales dont il est question – FTQ, CSN, CSQ – ont quasiment adopté les mêmes positions dans une même intervalle de temps. Parallèlement à cette prise de conscience, les grandes centrales syndicales font du recrutement de nouveaux membres considérés comme

« atypiques » leur « priorité absolue ». En somme, après avoir adopté une position davantage défensive, les trois centrales québécoises ont changé de méthode et ce sont progressivement tournées vers des stratégies qui prennent en considération les besoins variés des travailleurs atypiques, et ce, grâce à l'influence des comités de femmes et de jeunes qui ont sensibilisé les centrales sur l'importance de ces nouveaux enjeux entraînés par les transformations du marché du travail.

1.3.1.2 La part de syndicalisation des femmes de plus en plus importante

Dans une étude concernant les femmes et le syndicalisme pour le *Conseil consultatif canadien de la situation de la femme* au tournant des années 1980, White (1980) avait tenté d'évaluer la situation des femmes dans le mouvement syndical canadien, mais aussi d'analyser l'impact de ce dernier sur les conditions de travail des femmes. Il en ressort qu'au cours des dernières années, soit au moment de l'étude, le taux de syndicalisation des femmes avait rapidement évolué, plus que leur participation sur le marché du travail. Ainsi, « de 1966 à 1976 le pourcentage de travailleuses syndiquées est passé de 16,3 à 26,8% » (Lavigne, 1980) et on peut également relever que la syndicalisation des femmes a augmenté quatre fois plus vite que celle des hommes. Il s'agissait alors de combler le retard historique et cela peut également s'expliquer par la forte syndicalisation du secteur public – majoritairement composé de femmes – comprenant les secteurs de l'éducation et de la santé. Néanmoins, il apparaissait que malgré cette hausse, les femmes étaient toujours proportionnellement moins syndiquées que les hommes. Ce phénomène du taux de syndicalisation et de représentation peut notamment être influencé par la taille de l'entreprise en question.

D'après une étude menée par Labrosse sur le pourcentage de syndicalisation au Québec et au Canada, il apparaissait qu'en 2010 le taux de syndicalisation chez les hommes était nettement supérieur à celui chez les femmes, alors qu'en 2019 l'inverse se produisait ; ainsi, entre 2010 et 2019, « le taux de présence syndicale chez les femmes a globalement augmenté » (Labrosse, 2020). Ce constat s'explique par l'augmentation de leur participation dans le secteur public et parallèlement à leur taux de présence dans le secteur privé qui tend lui à diminuer. En effet, selon cette recherche, la présence syndicale des

femmes dans le secteur public est passé de 84.6% en 2010 à 86.1% en 2019, contre 18.5% en 2010 à 17.5% en 2019 dans le secteur privé. Lorsque l'on regarde à présent le taux global de syndicalisation chez les femmes, on observe une hausse de 1,5 point, passant donc de 38.6% à 40.1%. Finalement, on retient de cette étude que l'écart observé entre le taux de syndicalisation entre les hommes et les femmes s'est inversé durant la période de 2010 à 2019.

La période récente marque ainsi un tournant concernant le taux de syndicalisation des femmes. En effet, quand on regarde l'histoire des travailleuses du Québec, on constatait autrefois leur moindre syndicalisation par rapport à celle de leurs homologues masculins. Force est de constater que les choses ont changé. En 2015, les hommes et les femmes étaient pratiquement à égalité en la matière. On comptait alors environ 39% des salariés syndiqués et ce, autant chez les hommes que chez les femmes, soit 700 000 travailleurs syndiqués contre 680 000 travailleuses. Ce constat a été produit par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), dans un portrait publié sur la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 40 dernières années. Selon Luc Cloutier-Villeneuve, analyste en statistique du travail à l'ISQ, ce phénomène se caractérise par une baisse relative de syndicalisation de la part des hommes et, en parallèle, à une hausse du taux de syndicalisation des femmes. Comme on l'a vu cela s'explique en partie par le nombre grandissant de femmes travaillant dans le secteur public, secteur également hautement syndiqué, mais dans lequel les femmes sont souvent moins bien rémunérées que les hommes.

Cela étant dit⁵, dès le début des années 1980 et il faut le rappeler comme ce constat semble encore valide, White en concluait que la syndicalisation permet également de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes et ce faisant, elle apparaît comme un choix idéal pour les travailleuses, leur procurant un net avantage dans le monde du travail. Ainsi, malgré la sous-représentation que les revendications des femmes ont longtemps connue, il n'empêche que celles-ci sont devenues, au Québec, une priorité

⁵ Julie White s'est aidée des données de Statistiques Canada où elle a pu comparer la rémunération dans 20 emplois de bureau et cette comparaison, faite sur 400 842 employés, lui a permis de conclure que la marge de différenciation au niveau de la rémunération était de 16.8% pour les travailleurs non syndiqués contre 8.6% pour les travailleurs syndiqués.

syndicale. Et, dans ce contexte, les comités des femmes semblent, parallèlement, devenus la nouvelle voie d'intervention privilégiée des militantes syndicales.

1.3.2 Les obstacles rencontrés par les femmes quant à l'implication syndicale

La brève littérature abordée précédemment concernant les transformations organisationnelles du marché du travail permet de rendre compte des difficultés auxquelles ont longtemps fait face les femmes sur le marché du travail en raison, notamment, de leur statut de « femme » et de leur place dans une société encore très marquée par le modèle patriarcal. Ce constat étant fait, je me tourne désormais vers les obstacles les plus récurrents lorsque l'on s'intéresse plus particulièrement au syndicalisme. Pour ma recherche, il apparaît ainsi pertinent d'avoir un regard sur les difficultés ponctuelles, certes, mais surtout sur celles que l'on peut retrouver tout au long du parcours et de la trajectoire syndicale des militantes. De cette manière, on est en mesure d'explorer la façon dont les changements organisationnels sont venus faire obstacle au développement de l'égalité que les syndicats tentent, tant bien que mal, de mettre en place en faveur des femmes. En procédant ainsi, je pourrai notamment vérifier si – comme l'a déjà mentionné Silvera (2006) – les obstacles peuvent également découler du fonctionnement même du syndicalisme ou des stéréotypes de genre persistants. Je serai donc amené à voir les répercussions que cela a sur les militantes, notamment, à travers la division du travail militant. Je poserai également un regard sur l'agenda syndical, qui penche encore trop souvent du côté des enjeux « masculins », mais qui tend à laisser une certaine place aux enjeux de conciliation travail/famille/syndicalisme réclamée par les femmes syndiquées ainsi que sur les enjeux liés à la non-reconnaissance dont elles sont toujours victimes.

1.3.2.1 Un agenda syndical « masculin »

Non seulement la transformation du travail et de l'emploi s'avère particulièrement délétère pour les femmes, mais il apparaît également que ces répercussions s'expliquent aussi, malgré certains ajustements, par le manque d'intérêt porté à leurs revendications au sein des organisations syndicales.

On notera d'abord à ce sujet, comme le montrent plusieurs études dont celle de Silvera, que les efforts de syndicalisation des femmes seraient moins importants que ceux menés auprès des hommes. Comme le soulignait le Conseil économique et social de l'ONU encore en 2000, « l'adhésion à une organisation syndicale est majoritairement une affaire d'hommes » (Silvera, 2006, p.24). Même si au Québec un renversement de cette situation a eu lieu, tel qu'indiqué dans la section précédente. On comprend alors que même si le syndicalisme peut se révéler être un levier important pour rehausser les conditions d'emploi des femmes, il a trop souvent, dans l'histoire, constitué une entrave à leur amélioration.

À cet effet, Pinard avait notamment mis l'accent sur l'enchevêtrement du patriarcat et du capitalisme : « l'inégalité entre femmes et hommes, inhérente au patriarcat, va donner lieu à une concurrence entre ouvriers et ouvrières » (2018, p.39). Ainsi, l'auteur explique qu'auparavant l'activité des femmes n'était jamais associée à un métier. Selon elle, c'est le patriarcat qui aurait donc provoqué une division des classes « laborieuses » en incitant les hommes à se rapprocher des patrons plutôt que de rester solidaire avec les femmes ouvrières⁶. Pinard revient par ailleurs sur la manière de s'organiser des femmes découlant de cette division, en se basant davantage sur leur classe sociale pour défendre leur métier. On peut donc aisément déduire que « les solidarités professionnelles traditionnelles seraient inséparables d'une distinction genrée, dont le masculin reste la référence » (Pinard, 2018, p.75). À cet égard, l'ouvrage de Pinard montre bien à quel point l'histoire de la classe ouvrière a été marquée par la mise en concurrence du travail des femmes avec celui des hommes. Il en résulte, toujours selon elle, que dans le courant du XXe siècle, le syndicalisme sera amené à se cantonner à défendre d'abord et avant tout les ouvriers de métier – donc les hommes – laissant de fait sur le côté les préoccupations des ouvrières et des sans-métiers.

Il n'en demeure pas moins qu'au début du XXe siècle, les femmes vont se mobiliser, et ce, même sans une grande expérience du syndicalisme. À l'inverse de leurs homologues masculins, elles vont baser leur syndicalisation sur une solidarité dite « élargie » s'appuyant sur la communauté. Malgré cette émancipation, il n'en reste pas

⁶ À cette époque (XIXème siècle) on faisait la distinction entre les ouvriers de métier et de sans-métier, à savoir que les ouvriers de métier étaient exclusivement des hommes et les ouvriers de sans-métier principalement des femmes (Pinard, 2018).

moins que les femmes se voient assigner des tâches spécifiques et sont mises à l'écart des instances décisionnelles. S'opère alors une sorte de marginalisation et une répression des syndicats à l'égard des femmes et c'est, notamment, pour cette raison que le syndicalisme est considéré – dans l'ensemble – comme une « affaire d'hommes ».

Même lorsqu'elles sont syndiquées, comme le soulignent les travaux de Rolande Pinard, qui s'est notamment intéressée au cas nord-américain, le manque d'attention aux enjeux et aux revendications portées aux femmes, voire une certaine hostilité à leurs égards, a souvent eu pour conséquence de freiner la syndicalisation de branches fortement féminisées (Pinard, 2018). D'autres ont relevé un paradoxe selon lequel « plus les femmes sont syndiquées, moins on en parle » (Bilge, Gagnon et Quérin, 2006, p.7). Plus largement, la ségrégation entre les « agendas » syndical porté par les hommes et par les femmes contribue à l'invisibilité des revendications de ces dernières au profit des premiers et à la non-qualification des femmes, comme on pourra le constater plus bas.

1.3.2.2 La division du travail militant au sein des milieux syndicaux : hiérarchie et séparation des tâches

Il apparaît également, que même lorsque les femmes sont syndiquées *et* qu'elles réussissent à prendre leur place dans un syndicat, ces dernières finissent souvent par être reléguées à des fonctions subalternes, voire instrumentalisées dans les organisations syndicales.

Par ailleurs, les femmes tendent à occuper des postes de responsabilités ou des mandats réputés correspondre davantage à leur « nature féminine » (Contrepois, 2006), ce qui aurait pour effet de les exclure de certaines fonctions « de hautes responsabilités » exigeant un fort engagement (Silvera, 2006). De plus, cela constituerait, en quelque sorte, une ségrégation professionnelle, à l'intérieur des organisations syndicales, favorisant un cantonnement des femmes dans des postes et des secteurs féminisés, qui leur ont été socialement imposés et ne résultant donc pas d'un choix (Pinard, 2018). Dit autrement, une division sexuelle du travail syndical s'est instaurée au sein des structures et accentue la sous-représentation politique ou syndicale des femmes (Le Quentrec, 2009). Contrepois

soutient, par ailleurs, que « les femmes qui accèdent à des postes de responsabilités ou à des mandats stratégiques, dans le sens où ils englobent plusieurs des dimensions essentielles de l'action syndicale (secrétaire de fédération, secrétaire de comité d'entreprise, etc.) sont souvent étroitement encadrée, voire chaperonnées, par des collègues masculins généralement plus expérimentés qu'elles » (Contrepois, 2006, p.43). Pour Guillaume, Pochic et Silvera, ces iniquités au sein des syndicats peuvent aussi être expliquées par le « résultat de processus organisationnels et de normes informelles » (2013, p.30), excluant les femmes des positions de pouvoir, en haut de la hiérarchie, mais aussi au niveau intermédiaire. On comprend alors que la ségrégation professionnelle se manifeste alors de plusieurs manières, comme cela a été reporté par Savoie, Pelland, Albert et Lanteigne qui montrent que, par exemple, les hommes tendent à occuper des postes de direction, tandis que les femmes sont souvent relayées aux postes de soutien et même quand elles arrivent à occuper un poste « majoritairement masculin, elles risquent de recevoir un salaire moindre que celui de leurs confrères » (Savoie, Pelland, Albert & Lanteigne, 2017, p.123). Cantin (2016) souligne également l'absence des femmes dans les exécutifs syndicaux et dans les différentes instances décisionnelles, ce qui demeure un important problème.

Dans l'ensemble, ces travaux convergent autour de l'idée selon laquelle il apparaît nécessaire de repenser la représentation syndicale. Cela afin de rendre visibles le rôle et l'apport des femmes au sein des structures syndicales et mettre davantage en lumière leur militantisme.

1.3.2.3 La conciliation travail-famille-syndicalisme

Lorsqu'on s'attarde aux difficultés que les femmes peuvent rencontrer au sein des organisations syndicales, on constate que ces dernières découlent, du moins en partie, des changements organisationnels survenus au sein des entreprises. Le Capitaine (2009) à l'instar d'autres travaux, insiste ainsi sur les changements survenant au niveau de l'organisation du travail – l'apparition de nouvelles modalités de formations, d'évaluations de performance ou encore la mise en place d'un salaire au rendement – et sur le fait que ces « innovations » organisationnelles se répercutent étroitement sur les conditions de

travail et touchent plus particulièrement les femmes pour justifier leur engagement syndical. Ainsi, « le jugement de conditions très défavorables [étant] plus éloquent parmi celles qui vivent d'importants changements (78.15%) » (Le Capitaine, 2009) mettent en évidence que les changements organisationnels font obstacle au développement de l'égalité et contribue à stimuler leur engagement.

Plus largement, dans cette « nouvelle structure organisationnelle », la conciliation travail/famille est abondamment évoquée dans la littérature scientifique comme étant un défi auquel les femmes font face. Cependant, plusieurs travaux insistent aussi sur le fait qu'au sein même des organisations syndicales, les militantes critiquent le « déficit d'organisation et le modèle de surinvestissement » imposant de « jongler entre travail, syndicalisme et famille » (Guillaume, 2007, p.42). Pour le dire rapidement, compte tenu de la division sexuelle du travail (incluant celle de la division sexuelle du travail domestique), les femmes se retrouvent face à un « triple investissement professionnel, syndical et familial » (Le Quentrec, 2013), ce qui pose la question de la gestion du temps lorsque l'on jongle déjà entre vie privée et vie professionnelle et auquel vient s'ajouter l'engagement syndical (Le Quentrec, 2009).

Les militantes sont alors entraînées dans une « lutte des temps » au sein de laquelle Le Quentrec (2009) distingue trois niveaux d'antagonisme, chacun de ceux-ci ayant des impacts sur la charge mentale des femmes militantes. Le premier niveau se fait entre le temps militant et le temps domestique, puisque la disponibilité totale définit le travail domestique des femmes. Le deuxième se joue entre le temps professionnel et le temps domestique, donc les attentes en matière de disponibilité et de productivité des employeurs s'opposent à la prise en charge des réalités extérieures au travail. Enfin, le troisième niveau prend forme entre le temps militant et le temps professionnel. Ainsi, pour ces femmes occuper une fonction syndicale ne devrait pas prévaloir sur la sphère familiale. Cependant, les activités syndicales se tenant principalement en soirée et fin de semaine, cela vient nuire à l'implication syndicale puisqu'aucun service de garde n'est proposé pour ces heures. À cela s'ajoute le congé de maternité qui, lorsque pris, affecte non seulement la carrière au sein de l'entreprise, mais aussi la potentielle progression dans le « monde syndical ».

À cet égard, Dunezat (2006) donne plusieurs niveaux d'explication, qui font écho aux difficultés liées à la conciliation travail/famille/syndicalisme, pour justifier les épreuves rencontrées par les femmes dans leurs emplois et leurs structures syndicales. Les inégalités basées sur le genre représentent le premier niveau d'explication. Le deuxième se caractérise par la surexploitation des femmes dans leurs rapports sociaux de classe, tandis que le dernier se reflète dans la juxtaposition du statut familial et professionnel des travailleuses. Comme il a été souligné, les femmes jonglent constamment entre vie familiale et vie professionnelle, alors même que le syndicalisme demande un engagement total. Je retiendrai ici que, sur cette base, Dunezat rejoint les autres auteurs pour démontrer que cette conciliation peut freiner l'implication des femmes au sein des syndicats.

1.3.2.4 La non-reconnaissance des militantes

En plus de la conciliation entre vie professionnelle, vie syndicale et vie familiale, les préjugés et stéréotypes envers les femmes dans la société sont reproduits au sein des instances syndicales et des milieux de travail. Pour le dire un peu brutalement et comme cela avait été reporté dans le rapport de la FTQ en 2013, l'implication féminine apparaît ainsi comme « moins sérieuse » que celle des hommes. Au sein même des organisations syndicales, les femmes font ainsi face aux préjugés portés par les membres et peinent à faire reconnaître leur crédibilité et leurs compétences au même titre que celles des hommes. Comme le souligne Guillaume (2007), ces derniers sont encore perçus comme étant plus crédibles, et ce, parfois même dans des milieux où les femmes sont majoritaires. En somme, « alors qu'un homme qui s'affirme est reconnu, une femme qui s'affirme est critiquée » (Guillaume, 2007, p.42). Dans le rapport de la FTQ cité ci-haut, la plupart des répondantes se disent davantage victimes de harcèlement, se plaignent d'être confinées à des tâches secondaires et soulignent que leur apport est peu valorisé, ce qui contribue à leur démotivation ainsi qu'à leur désengagement.

Guillaume note également que les femmes seraient alors discriminées « en vertu de stéréotypes de genre (associés aux qualités dites féminines et masculines) et de processus mettant en scène un jeu de perception sexué (visibilité, acceptabilité et réseau) que les femmes sont discriminées » (2007, p.40). De plus, il apparaît que les attitudes des

employeurs peuvent aussi venir affecter le développement du parcours des femmes au sein des structures syndicales en exerçant une forme de contrôle plus serrée à l'égard des personnes engagées dans le syndicat⁷.

Je noterai enfin, toujours selon ce rapport de la FTQ, qu'une grande part des femmes syndiquées évoquent aussi, sur un plan plus personnel, la faible estime de soi afin d'expliquer leur minorisation au sein des instances syndicales. Les femmes seraient ainsi amenées à douter plus que les hommes d'elles-mêmes, et ce, malgré le fait qu'elles possèdent les compétences requises pour s'engager au sein d'une organisation syndicale. De fait, comme le souligne Le Quentrec (2013) de manière similaire, les femmes se dévalorisent parfois elles-mêmes. Aussi, elles dénoncent le manque de soutien de leurs collègues – autant des hommes que des femmes – et renvoient souvent « l'origine des difficultés à leur propre personne » ce qui les amènerait à ne pas interroger « le fonctionnement du syndicat » (Le Quentrec, 2013).

1.3.3 Les stratégies mises en place pour contrer ces difficultés

Comme j'ai pu le constater précédemment, pour l'action syndicale – tout comme l'action politique – le temps militant est structuré par la division sexuelle du travail. Les institutions syndicales, pour certaines majoritairement masculines, viennent alors renforcer cette division par leur fonctionnement. Et de fait, pour surmonter ces contraintes, les militantes peuvent développer un certain nombre de stratégies alternatives. C'est ce que je serai amenée à voir à travers dans cette section.

Ainsi, malgré les obstacles que les femmes peuvent rencontrer, il n'en reste pas moins que certaines stratégies ont été introduites, notamment, grâce aux mouvements féministes en faveur de la mise en place d'une plus grande égalité entre les sexes dont au sein du mouvement syndical. Il s'agit donc de montrer ici, que malgré le contexte difficile, les femmes disposent tout de même de moyens et s'appuient sur différentes pratiques afin

⁷ Sur cet aspect Guillaume pointe du doigt une certaine hostilité des employeurs à l'égard du syndicalisme, qui en leur sens agirait contre eux, c'est notamment ce qui était ressorti dans le rapport de la FTQ (2013) auprès de certaines femmes syndiquées.

de faire valoir leurs revendications et leurs compétences au même titre que les hommes. Parmi les stratégies que les femmes adoptent afin d'être reconnues au même titre que leurs homologues masculins, c'est l'instauration d'une réelle démocratie de genre qui constitue le principal enjeu. Cela afin de rétablir une certaine égalité au sein des instances syndicales. Ce projet est notamment porté par quelques syndicats, souvent très féminisés, et qui ont développé une vision féministe des politiques d'égalité internes, visant à assurer une meilleure représentation des femmes.

Quatre dimensions s'avèrent étroitement liées à la mise en place effective d'une stratégie permettant une meilleure représentation des femmes au sein du mouvement syndical : les stratégies de syndicalisation à l'égard des femmes, les actions menées par les syndicats pour défendre les intérêts des salariées, ainsi que les mesures prises en faveur d'une meilleure démocratie de genre à l'intérieur des syndicats et, enfin, les stratégies développées par les militantes elles-mêmes.

1.3.3.1 La mise en place d'actions positives et concrètes favorisant le « gender mainstreaming » à l'intérieur des organisations syndicales

La plupart des auteurs étudiés s'accordent sur le principal objectif dont le but est de « développer une approche intégrée de l'égalité entre les sexes, de manière permanente, et transversale dans tous les domaines » (Silvera, 2006, p.28) et, dans ce cas-ci, le syndicalisme. Il s'agit ici de, rien de moins, que la nécessité de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes tant au travail que dans la vie (Silvera et Ardura, 2001). Cette stratégie qui vise, par exemple, à changer le fonctionnement de ces structures, comme les horaires de réunion, pour permettre aux femmes de pallier avec les contraintes familiales. Il s'agit là, plus largement, de l'introduction dans les années 1980 du concept de « gender mainstreaming » et, de la mise en œuvre d'actions positives et concrètes qui favorise cette démarche (Silvera, 2009).

Cette nouvelle notion se caractérise par une double stratégie qui tente de maintenir des actions spécifiques pour les femmes, mais également à veiller à ce que « la question de la place des femmes et de l'égalité soit présente en amont et en permanence dans

l'ensemble des pratiques syndicales » (Silvera, 2009, p.65-66). Cependant, la mise en place de cette pratique s'avère beaucoup plus complexe à intégrer et n'est pas totalement généralisée. En somme, l'objectif est de favoriser la place des femmes par une politique volontariste, notamment, grâce à divers outils comme la mise en place de quotas, de la mixité et de la parité. Il s'agit aussi de favoriser l'égalité dans l'action et dans la négociation comme j'ai pu le constater avec l'introduction du concept de *gender mainstreaming* ainsi que, et peut-être surtout, de modifier le fonctionnement interne et les structures syndicales face à une culture syndicale fondée sur un modèle militant viril. Ainsi, pour adopter cette perspective féministe au sein des centrales, il apparaît alors nécessaire de « transformer les structures, les hiérarchies, de même que l'agenda revendicatif » de ces organisations syndicales (Guillaume, 2018, p.140).

1.3.3.2 Les actions menées par les syndicats pour défendre les intérêts des salariées

Comme la littérature le démontre, c'est seulement à partir des années 1970, que le mouvement des femmes s'est imposé comme un agent significatif de changement au Québec. Cela afin de remettre à l'ordre du jour la contestation des femmes à l'égard de « l'omniprésence des catégories de sexe dans la hiérarchisation des rapports sociaux » (Descarries, 2005, p.143), hérités d'une société conservatrice et religieuse. Ainsi, les mouvements dont il est question ici se sont attaqués à trois champs d'intervention incontournables pour le syndicalisme, soit l'emploi afin de faciliter l'accès des femmes et limiter la division sexuée du travail ; mais aussi les inégalités de salaire, surtout celles basées sur le genre ; et enfin, le temps de travail, qui doit permettre une stabilité d'emploi aux femmes (Silvera et Ardura, 2001). Et c'est depuis les années 2000 avec, notamment, les lois sur la parité et l'égalité professionnelle, mais aussi sous la pression des féministes à l'intérieur de leurs organisations, que les « syndicats semblent accorder une attention nouvelle aux questions d'égalité » (Le Quentrec, 2013, p.54). Par conséquent, certains travaux préconisent une plus grande présence des femmes aux tables de négociations pour garantir une meilleure prise en charge de leurs intérêts (Guillaume, 2013). Néanmoins, sur ce point et toujours selon Guillaume, si l'on veut réellement que l'action en faveur de l'égalité soit efficace par le biais de la négociation collective, elle doit aussi dépendre de

l'engagement des hommes, syndicalistes et employeurs, pour l'égalité. Ce type de stratégie privilégie la mise en visibilité des femmes avec pour objectif, à terme, de transformer en profondeur les rapports de genre dans l'activité syndicale. Le but est ainsi d'inciter les organisations syndicales à mettre en place des pratiques qui vont venir faciliter la prise en compte des intérêts féminins à tous les niveaux du syndicat (Guillaume, 2018).

1.3.3.3 Les mesures prises en faveur d'une meilleure démocratie de genre à l'intérieur des syndicats

Diverses recherches insistent sur le fait que « la démocratie de genre dans les syndicats passe d'abord par une meilleure représentation des femmes dans les instances dirigeantes et décisionnelles, et que la présence notoire de féministes sachant se faire entendre et la mise en œuvre de mesures paritaires ont des effets positifs sur la démocratie de genre » (Kirton et Healy, 2013, p.74). Par conséquent, on comprend que les femmes ont des « besoins démocratiques spécifiques » (Kirton et Healy, 2013), du fait de leur marginalisation dans la société. Afin de répondre à ces besoins spécifiques et dans le but de mettre effectivement en place une démocratie de genre, les autrices suggèrent également de considérer les femmes comme un « groupe social opprimé » (Cockburn, 1999). L'enquête de Kirton et Healy insiste alors sur la nécessité de mettre en œuvre une stratégie volontariste en faveur de la démocratie de genre, mais souligne également la réticence de certaines militantes à l'égard de mesures jugées trop radicales ou féministes qui pourraient entraîner la méfiance des syndicalistes hommes (Guillaume, Pochic et Silvera, 2013).

Kirton et Healy (2013) vont plus loin en distinguant deux catégories des mesures destinées aux femmes. Ces autrices distinguent ainsi les mesures dites « libérales » visant à lever les barrières qui freinent les ambitions individuelles, comme – encore une fois – les horaires de réunion, les formations pour femmes ou encore les offres de services de garde (Guillaume, 2013). Puis, des mesures plus « radicales » davantage centrées sur des actions spécifiques de discrimination positive avec une transformation des organisations syndicales. On retrace bien souvent l'origine de ces stratégies à la « Charte pour l'égalité dans les syndicats » publiée en 1979 pour l'égalité des femmes dans les syndicats par le

Trade Union Congress (fédération des syndicats britanniques)⁸. Du côté des États-Uniennes, cette initiative de représentation des femmes s'est faite grâce à l'influence des idées et valeurs féministes sur les syndicalistes américaines. De cette façon, des réunions et comités de femmes ont commencé à voir le jour dans divers syndicats, encourageant ainsi de nombreuses adhérentes à s'engager dans le militantisme⁹.

L'étude comparative entre le Royaume-Uni et les États-Unis des autrices Kirton et Healy (2013) permet, par ailleurs, de cerner les stratégies en faveur d'une démocratie de genre les mieux reçues par les femmes syndiquées. Ainsi, les pratiques unanimement approuvées par les militantes sont celles qui leur donnent la possibilité dorénavant d'accéder à des formations, des réseaux et des conférences spécifiquement féminins. En somme, selon les autrices, ces stratégies agissent en tant qu'espaces séparés qui favorisent donc la progression et le développement des femmes au sein des syndicats. Ces espaces apparaissent dès lors comme une chance pour les militantes à en devenir de rencontrer des représentantes syndicales plus expérimentées – pouvant être perçues comme des modèles ou sources d'inspiration. Ils permettraient de renforcer leur confiance en elles, de même que leur motivation puisqu'ils leur offrent un milieu où elles sont en mesure de discuter des points qui les concernent.

L'étude menée par ces autrices mentionne également l'importance de la représentation proportionnelle et, donc, de la mise en place de sièges réservés, mais cette stratégie est souvent questionnée pour sa réelle efficacité¹⁰. En effet, cette stratégie serait discutable puisque « certaines ont aussi fait remarquer que les femmes parvenues au sommet sont elles-mêmes contre la solution des sièges réservés puisqu'elles ont réussi à gravir les échelons sans en avoir besoin, tandis que les femmes du bas de l'échelle les

⁸ Cette Charte encourageait les syndicats à prendre des mesures spéciales en faveur des femmes, mais également à créer des espaces leur étant réservés. On fait référence ici à la création de commissions de femmes et à des formations spécialement réservées pour ces dernières.

⁹ Une des principales initiatives organisationnelles fut la *Coalition of Labor Union Women* (CLUW), fortement inspirée des féministes en provenance du mouvement des femmes et du monde syndical. La CLUW a donc permis la création d'une structure et d'un forum dans le but – pour les femmes – de tisser des réseaux au sein du mouvement syndical (Gelb, 1989).

¹⁰ Une partie des femmes interrogées sur cette question – dans la présente étude de Kirton et Healy – souligne la non-crédibilité de cette stratégie car elle suppose selon elles, que ce ne sont pas pour leurs compétences ou leur mérite qu'elles sont choisies mais bien parce que cela s'impose au syndicat.

considèrent comme un moyen d'accès aux instances des syndicats » (Kirton & Healy, 2013, p.77). Dans ce contexte, on peut questionner une certaine forme de compétitivité, mais surtout une forme de mise en comparaison qui prend place entre les militantes.

Une autre stratégie identifiée dans cette recherche divise, à savoir celle de la mise en place de comités de femmes. En effet, certaines femmes – davantage les américaines – estiment que cette stratégie est plus « préjudiciable pour l'égalité des sexes » (Kirton & Healy, 2013). Cela, de crainte qu'elle isole les questions concernant les femmes et cela en excluant les hommes de ces discussions. *In fine* cette pratique est perçue comme une forme de confinement pour certaines militantes tandis que pour d'autres, il s'agit d'un lieu où elles peuvent être écoutées et, finalement, se rendre compte que d'autres partagent les mêmes réalités. Les militantes en faveur de ces comités les perçoivent davantage comme des lieux qui encouragent les femmes à ne plus avoir peur de s'exprimer. En somme, il ressort de cette étude que les militantes sont plus enclines aux formations, conférences et réseaux pour les femmes, mais seraient toutefois moins favorables à la mise en place de comités de femmes et de sièges réservés. Cela, car ces pratiques remettraient, selon elles, en cause le concept de solidarité vers une plus grande égalité au sein des syndicats.

1.3.3.4 Le rôle et les pratiques de militantes « pionnières »

Enfin, on constate que les femmes peuvent disposer de leurs propres ressources afin de mener à bien leurs stratégies en vue d'une meilleure égalité. En effet, les militantes « pionnières » (Guillaume, 2007) qui ont réussi à accéder aux plus hautes responsabilités disent s'être moulées à un modèle de carrière masculin. Par conséquent, elles ont fait le choix de neutraliser leur féminité en faveur d'une stratégie de « virilité » caractérisée par une « disponibilité, une surcharge de travail, une minoration de l'investissement familial et un dévouement total à l'organisation » (Guillaume, 2007). Ces militantes sont alors dans la possibilité de rendre le syndicat plus actif dans la construction et la valorisation des compétences féminines au sein des équipes de direction (Le Quentrec, 2013).

Dans ce contexte, le rôle de mentor peut s'avérer efficace puisqu'il confère un sentiment de confiance et de légitimité syndicale. En effet, cette mesure déterminante pour

la trajectoire militante apparaît comme la stratégie la plus importante, selon l'étude de Kirton et Healy (2013). Il s'agit là d'un soutien apporté par une militante plus âgée ou expérimentée pour aider la militante – moins expérimentée – à surmonter son manque de confiance ou lui accorder davantage de responsabilités.

Dans ces circonstances, « les participantes estiment essentiel d'institutionnaliser le mentorat pour en faire une stratégie officielle en faveur de l'égalité entre les sexes » (Kirton & Healy, 2013, p.74). Ce type de stratégie qu'est le mentorat peut tout aussi bien se faire non sous forme de parrainage mais de marrainage : « Dans le même esprit, le marrainage, qui institue une solidarité sexuée entre anciennes et nouvelles dirigeantes, a des effets de validation renforcés » (Le Quentrec, 2013, p.62). Les autrices parlent d'effets renforcés puisque l'expérience antérieure des femmes syndiqués peut être davantage parlant et révélateur pour les plus jeunes syndiquées qui auront plus de facilité à s'identifier. Sur cette question, Kirton et Healy (2013) ainsi que Guillaume (2007) encouragent donc le mentorat, qui correspond à un nouvel enjeu avec un binôme, généralement masculin selon Guillaume, qui sera amené à jouer le rôle de mentor ou parrain afin d'offrir un accès à de plus grandes responsabilités.

Conclusion

Pour conclure, il me paraît nécessaire de rappeler ce qui semble être trop souvent oublié, mais que cette revue de littérature scientifique permet de mettre en évidence, soit l'importance de la mobilisation et des luttes des femmes. Celles-ci ayant permis de mettre en lumière les conditions de travail et de vie inégalitaires engendrées par le capitalisme et la domination patriarcale de notre société. Même si ce constat relève de l'évidence, force a été de constater que ce n'est seulement que depuis peu, grâce à l'acharnement des luttes et mouvements féministes, que la dimension de genre se fraye un chemin de plus en plus déterminant dans les travaux sociologiques portant sur le syndicalisme.

L'introduction de la notion de genre au sein de ce corpus permet, en outre, de rendre compte des inégalités persistantes entre les hommes et les femmes, mais surtout elle contribue à la mise en visibilité des femmes et de leurs luttes. Les travaux scientifiques

mettant l'accent sur la construction sociale du genre et de ses impacts marquent ainsi un tournant pour les études féministes, mais aussi pour l'action collective et les études sur le syndicalisme et, plus largement, sur les mouvements sociaux.

Cette prise de conscience, certes, tardive de la dimension du genre permet de construire des explications afin d'enrichir la réflexion – notamment grâce à la notion de division sexuée du travail – sur les conditions de vie et de travail inégalitaires des femmes. Celles-ci étant réifiées par les transformations organisationnelles survenues sur le marché du travail – dans le tournant des années 20 – et reléguant trop souvent les femmes à la périphérie du marché du travail et, donc, dans des emplois précaires ou atypiques. Cette division sexuelle du travail, comme on a pu le constater, révèle un principe de séparation, basé sur une différenciation des emplois entre les sexes, et un principe de hiérarchie, basé quant à lui sur une plus grande valeur accordée aux emplois d'hommes à l'instar des emplois « féminins ».

Néanmoins, la littérature a également permis de voir comment le mouvement social des femmes, en réponse à ces inégalités, a contribué à l'implantation de nouvelles dynamiques, dont la mise en place de comités de condition féminine au sein des instances syndicales afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des femmes et permettant aussi un certain remodelage des rapports sociaux de sexe. On a aussi pu observer la volonté des femmes, à travers leur engagement social, de contrer les inégalités dont elles sont victimes, mais surtout de prendre part au changement social de façon active.

En m'appuyant principalement sur le modèle que proposent Quéniart et Jacques, j'ai pu faire l'état des lieux des moteurs de l'engagement social chez certaines femmes, me permettant de distinguer diverses motivations. Grâce à leur proposition, j'ai aussi pu mettre en lumière la littérature faisant état des divers profils du militantisme, à savoir la militante pragmatique, la militante organique et la militance de distanciation (Ricci, Blais et Descarries, 2008). Comme mon intérêt se porte sur le syndicalisme, la revue de littérature a cherché à transposer le modèle de Quéniart et Jacques à l'engagement syndical.

En somme, par-delà l'identification de plusieurs concepts qui permettront de mener la réflexion, la revue de la littérature a permis de mettre en lumière que, grâce aux nombreuses luttes portées par des femmes, on a assisté à un mouvement vers une nécessaire

prise de conscience des enjeux d'égalité entre les sexes. Cela s'étant, notamment, traduit par une augmentation du taux de syndicalisation des femmes qui, par la suite, se sont mobilisées pour améliorer leurs conditions.

Au fil du temps, les revendications des femmes, par le biais des comités des femmes, sont ainsi devenues une priorité syndicale au Québec. De cette manière, les syndicats tentent de rendre visible le rôle des femmes dans toutes les instances, même si ces dernières y sont encore trop peu présentes, mais également de pallier les stéréotypes et à la non-reconnaissance dont elles sont toujours victimes. Force a aussi été de constater que la conciliation travail-famille-syndicalisme constitue l'enjeu le plus évoqué de la littérature et engendre un « nœud » persistant. Pour faciliter celle-ci, comme on a pu le voir, de nombreuses pratiques tentent d'être instaurées dans les syndicats (formations, comités de femmes, postes réservés, etc.), le but ultime étant d'établir une démocratie de genre au sein des organisations syndicales. Cependant, à cet égard, la littérature révèle une certaine difficulté quant à l'intégration et au maintien de certaines de ces stratégies. Ce tour de littérature ayant été effectué, le prochain chapitre précisera le cadre théorique adopté dans le cadre de ce mémoire et reviendra sur les concepts clés qui baliseront la démarche de recherche.

CHAPITRE 2

DE LA REVUE DE LITTÉRATURE À LA PROBLÉMATISATION : QUESTIONS DE RECHERCHES ET CHAMP D'EXPLORATION

Après avoir survolé la littérature scientifique quant à l'engagement syndical des femmes, ce chapitre deux me permettra de revenir sur les questions et objectifs qui ont guidé la construction du présent mémoire (2.1). De cette façon, je suis en mesure d'introduire l'origine de mon intérêt pour ce sujet et d'exposer ce que je retiens principalement des revues de littérature, soit l'appareillage conceptuel (2.2) qui permettra, par la suite, la compréhension et l'analyse de mes résultats. Pour finalement, expliquer en quoi l'étude de cet objet en particulier a une pertinence tant sociale que sociologique (2.3), dans la continuité de ce qui a été retenu de la littérature scientifique.

2.1 Questions et objectifs de recherche

Initialement prise d'intérêt par la représentation et la place que les femmes pouvaient occuper dans le mouvement syndical, mon intérêt de recherche s'est ensuite déplacé au fil de mes lectures pour se porter plus particulièrement sur l'expérience de l'engagement des femmes au sein des syndicats. Cela, notamment, parce qu'il m'a semblé que la littérature scientifique à ce sujet s'avère encore relativement modeste au Québec.

Ce choix d'objet découle, par ailleurs du constat que le syndicalisme peut jouer un rôle de levier afin de pallier les multiples difficultés auxquelles sont confrontées les femmes, notamment, en favorisant et en améliorant leur condition au sein des structures syndicales et, plus largement, dans le champ professionnel. Comme j'ai pu le mettre en lumière dans le chapitre précédent, c'est au cours de la seconde moitié du XXe siècle que la question de la place des femmes, des enjeux qui l'entourent ainsi que les revendications qui y sont liées a progressivement été intégrées aux luttes syndicales. Cela même s'il a fallu attendre les années 1980 afin que la majorité des syndicats américains et canadiens se saisissent franchement des questions d'égalité dans une « stratégie de re-syndicalisation à destination des femmes et des groupes minoritaires » (Guillaume, Pochic et Silvera, 2013)

et entament un long chemin visant l'intégration de la démocratie de genre au sein des structures syndicales.

Comme le souligne Silvera (2006), il s'agissait alors d'introduire des stratégies promotrices d'égalité dans le cadre de ce qu'on appelle souvent le « gender mainstreaming », c'est-à-dire « une approche intégrée et transversale de la dimension de genre » dans l'action syndicale. Force est toutefois de constater, près de 15 ans plus tard, que malgré cette « prise de conscience », les femmes sont encore et toujours touchées par d'importantes formes de discriminations et d'inégalités en emploi et que les questionnements, de même que les enjeux autour de l'engagement syndical des femmes sont toujours d'actualité.

Par ailleurs, ce qui est souligné par les autrices, Quéniart et Jacques qui ont largement inspiré mon cadre de recherche, se reflète dans d'autres recherches plus récentes. En effet, les premières recherches portant sur la militance mettent particulièrement l'accent sur les pratiques organisationnelles du militantisme plutôt que sur les militantes elles-mêmes ainsi que leurs motivations. Ainsi, la présente recherche posera sensiblement les mêmes questionnements que ceux abordés dans l'article de Quéniart et Jacques, et qui elles s'intéressent non pas spécifiquement au syndicalisme, mais aux jeunes militantes de manière plus générale, à savoir : « Comment et pourquoi des jeunes femmes en viennent à militer ? Quelles ont été leurs premières motivations ? Comment sont-elles passées d'un désir de s'engager à une participation concrète ? » (Quéniart et Jacques, 2002).

C'est donc sur la base de la proposition et des stratégies de recherche développées par Quéniart et Jacques que j'ai été amenée de fil en aiguille à m'attaquer à l'enjeu de l'engagement syndical des femmes militantes. D'une certaine façon, j'espère être en mesure – tout comme le suggèrent les autrices – de comprendre les intentions, les raisons ou les prédispositions de syndicalisation des femmes militantes qui feront partie de ce projet, mais surtout de mieux comprendre le sens que l'engagement syndical peut prendre chez elles. Toujours selon le modèle de Quéniart et Jacques, je souhaite mettre en lumière les pratiques du militantisme, à savoir comment est-ce que les militantes manifestent leur engagement syndical. Il s'agira également d'observer la congruence entre les motivations et l'implication concrète des syndiquées. Par ailleurs, quand je fais référence au « sens de

l'engagement », mon but est – tout comme ces autrices – de saisir la signification que les militantes accordent à leur implication syndicale et donc à comprendre ce que l'engagement syndical leur procure au-delà, bien sûr, de l'amélioration de leur condition de travail.

Comme on a pu le constater, la littérature scientifique suggère que malgré la mise en place de certaines stratégies en faveur de l'amélioration de la condition féminine au sein des syndicats, il n'en reste pas moins que les femmes continuent de faire face aux mêmes formes de discriminations. On comprend alors la persistance de leur engagement malgré les progrès tout de même notables survenus à cet égard. C'est en cela que mon mémoire cherche à aller plus loin que le modèle de Quéniart et Jacques, car en interrogeant le sens des militantes quant à leur expérience syndicale, je cherche aussi à poser le bilan que ces dernières font à propos du syndicalisme. Par-delà le sens qu'elles donnent à leur engagement social, je questionnerai donc également les militantes sur les améliorations qu'elles souhaiteraient proposer à partir de leur propre expérience, à l'égard de leur syndicat respectif. Cela dans le but d'aller encore plus loin pour l'amélioration de leur condition tant au travail, mais également en ce qui a trait à la place des femmes au sein des organisations syndicales.

En m'inspirant donc des études menées par Quéniart et Jacques à propos de l'engagement, je cherche donc à savoir si les stratégies proposées sont effectivement mises en place dans les syndicats et si elles sont réellement appliquées par ces derniers. Mais surtout, par-delà cette « vérification », je tente surtout de voir si ces stratégies apparaissent effectivement comme efficaces dans leur but d'améliorer la condition des femmes et de voir si les organisations syndicales intègrent la quête d'égalité de façon permanente et à tous les niveaux. Dans un contexte d'inégalité et de domination propre au capitalisme patriarcal (Federici, 2019), il s'agira en quelques sorte d'examiner si l'engagement syndical constitue un moyen efficace pour les femmes syndiquées de combattre les différentes discriminations et obstacles auxquels elles continuent de se heurter. Pour entrevoir une réponse à cette question, mon intérêt s'est ainsi déplacé logiquement sur le point de vue de ces militantes concernant leur engagement afin de voir le rôle que joue effectivement le syndicat en faveur de l'égalité et de la promotion d'un progrès pour la condition féminine.

Ainsi, à partir de mon objet de recherche, soit le sens que les femmes donnent à leur engagement syndical, les questions de recherche au cœur de mon étude se sont affinées. Au terme du processus de réflexion, elles prennent la forme suivante : À quel point l'engagement syndical apparaît effectivement comme un moyen pour contrer les difficultés, spécifiques aux femmes, auxquelles font face les militantes ? Pour ce faire, d'autres sous-questions me guident et m'orientent : Quelles sont les conditions qui soutiennent ou entravent leur engagement ? Comment ces femmes perçoivent-elles « l'efficacité » de leur engagement ? À terme, cela devrait permettre, c'est du moins le pari que je fais, de questionner l'efficacité des stratégies syndicales ainsi que les stratégies des femmes « pour les femmes » dans leur implication syndicale. Par conséquent, mon objectif est donc de comprendre l'expérience de l'engagement syndical quand on est une femme et, qui plus est, une femme évoluant dans une société encore ancrée dans un modèle patriarcal voire « machiste » (Pinard, 2018).

2.2 Champ d'exploration et appareillage conceptuel

Il s'agira ici d'exposer le champ d'exploration en élaborant mon appareillage conceptuel retenu de la littérature scientifique. Cela me permet de mettre l'emphase sur les principales thématiques qui guideront l'analyse et la discussion de mes résultats (cf. chapitre 4 et 5), mais également d'établir un champ thématique permettant de mieux appréhender les divers questionnements qui ont émergé de la littérature parcourue.

Cette section sera davantage consacrée à la présentation du champ thématique qui émerge de la littérature scientifique. Dans un premier temps, je poserai un regard sur le processus de l'engagement social des femmes et d'explorer comment elles ont contribué aux changements survenus au cours des dernières années dans notre société. Ce qui me permettra de m'orienter davantage, dans un second temps, sur le processus de la trajectoire militante afin d'interroger les motivations qui poussent les femmes à s'engager dans le milieu syndical. Il s'agira ensuite de présenter ce que j'ai retenu des récits sociologiques, qui mettent l'emphase sur les obstacles et défis de l'engagement syndical des femmes dans les syndicats. Enfin, les principales pratiques de résistance pour surmonter les blocages au

sein des organisations syndicales, visant également à la mise en place d'une démocratie de genre, seront explorées.

2.2.1 Les motivations et éléments déclencheurs de l'engagement syndical

L'on souligne souvent que c'est en réponse aux changements organisationnels survenus dans le monde professionnel plaçant les femmes en position subalterne et, donc, aux périphéries du marché du travail (Noiseux, 2008), que ces dernières ont commencé à s'impliquer. Cela dans le but de contrer les inégalités sociales auxquelles elles se confrontent. Néanmoins, lorsque l'on regarde plus en profondeur, plusieurs variables sont à prendre en compte quand l'on s'attarde aux éléments qui mènent à l'engagement autant social que syndical des femmes qui deviendront militantes. Ainsi, je pourrai revenir sur les motivations des femmes à s'engager syndicalement, à savoir si leur engagement social répond davantage à des intentions personnelles donc ou plutôt à une volonté d'inscrire leur action dans un cadre collectif. À la suite de quoi, je serai en mesure d'identifier les sources même de la motivation entraînant l'engagement, dont Ricci, Blais et Descarries avaient identifié diverses raisons prédominantes (2008). Puis, il sera plus spécifiquement question d'explorer les significations de l'engagement à travers les propositions de Quéniart et Jacques (2002) et d'autres auteurs sur le sujet, lesquelles exposent plusieurs niveaux d'explication quant au sens que peut prendre l'engagement. Ce pour, enfin, poser un premier regard sur les profils types de militantisme.

2.2.1.1 Entre idéologie individualiste et collective

Lorsque l'on aborde les raisons qui poussent les militantes à s'engager dans un syndicat, il ressort de l'étude de Quéniart et Jacques (2002) que ces dernières soient plus enclines à s'impliquer et militer en fonction de leurs propres préoccupations. Autrement dit, les militantes suivent davantage un intérêt personnel dans leurs revendications plutôt que d'emblée s'inscrire dans une démarche orientée vers le collectif. Comme cela avait été mentionné dans le précédent chapitre, la recherche de Quéniart et Jacques considèrent les jeunes militantes comme davantage enclines à une perspective individualiste de leur

engagement servant donc, au premier chef, des intérêts personnels. Cela dit, les travaux de Quéniart et Jacques portent sur les jeunes militantes, « âgées de 20 à 30 ans, pour une moyenne d'âge de 24 ans » (2002) ; l'âge est donc une variable non négligeable dans leur étude tandis que mon échantillon sera davantage diversifié à ce niveau.

Ce constat – c'est-à-dire la primauté de « l'individuel » – se doit toutefois d'être nuancé au regard d'autres recherches portant sur l'engagement des femmes. Il se pose alors la question des limites de l'étude proposée par Quéniart et Jacques que je souhaite explorer. En effet, comme on a pu le voir avec la recherche-action de Savoie, Pelland, Albert et Lanteigne (2017), les femmes interrogées considèrent leur engagement comme surpassant une satisfaction personnelle et représentent plutôt un moyen de s'ouvrir aux autres et, de ce fait, d'élargir leurs réseaux sociaux. Dans cette recherche, et comme on le verra, la notion de solidarité et donc du collectif est dominante. Cela puisque, par leur engagement syndical, les militantes souhaitent inciter à la mobilisation et au passage à l'acte. Ainsi, je chercherai, dans un premier temps, à voir si, effectivement, ces femmes syndiquées se considèrent comme un « je » ou si, au contraire, elles cherchent davantage à défendre des intérêts communs, donc, en inscrivant leur action d'abord et avant dans le cadre d'un « nous ».

2.2.1.2 Les sources de l'engagement syndical selon Ricci, Blais et Descarries

Par ailleurs, comme l'a précédemment démontré la littérature à ce sujet, cette seule variable de motivation intrinsèque – liée notamment, du moins selon Quéniart et Jacques, au « jeune » âge – ne suffit pas à expliquer le processus d'entrée dans la trajectoire militante. Elle n'explique donc pas, *in fine*, ce qui pousse les femmes à devenir militantes. En effet, trois autres éléments avaient été identifiés grâce aux recherches de Ricci, Blais et Descarries (2008) (et que je pourrai retrouver à travers le discours de mes participantes). Le premier élément correspond à des expériences antérieures de bénévolat qui suggèrent en quelque sorte l'existence d'un « germe social » chez la « future » militante en question. Cette propension à l'action tournée vers le collectif se retrouve également dans le deuxième élément repéré par les autrices, lequel pointe vers une forme de sensibilité féminine combinée à un fort intérêt pour les valeurs féministes partagés et transmises par

l'entourage. Le dernier élément mentionné fait, enfin, référence à une forme d'inspiration soufflée par une rencontre avec une figure militante expérimentée, encourageant de fait l'engagement des femmes au sein d'une organisation syndicale. En mobilisant ces catégories, je pourrai vérifier si l'engagement des répondantes tire sa force d'une forme de « vocation » ou si, à l'inverse, il provient d'un évènement lié à une conjoncture singulière – une rencontre avec une autre figure militante ou une implication dans un bénévolat – leur insufflant par la suite l'envie de se syndiquer.

2.2.1.3 Retour sur la triple signification de l'engagement

Grâce à Quéniart et Jacques, j'ai pu constater que les motivations et le sens de l'engagement appliqués au champ du syndical pouvaient prendre une triple signification. Ainsi, l'engagement apporte avant tout un sentiment d'action, comme avaient également pu le constater Savoie et ses collègues (2017) dans leur recherche-action. Dans cette première signification, l'engagement apparaît comme un symbole conférant un pouvoir d'agir aux femmes qui, en conséquence, en viennent à se sentir actrices de changement. Dans sa seconde figure, l'engagement prend son sens du fait qu'il vient élargir les relations et réseaux de solidarité des femmes à travers les nouvelles rencontres qu'impliquent l'engagement et la participation active à ses activités. Le fait que l'engagement permet l'appropriation de nouvelles connaissances et de nouveaux apprentissages constitue le troisième vecteur de sens et de motivation.

Pour Quéniart et Jacques, même si elles insistent sur la dimension « individualiste », le sens et le moteur de l'engagement se trouvent « dans leur volonté d'agir, leur désir de changer les choses » (Quéniart et Jacques, 2002)¹¹. Pour leur part, Gaudet et Charbonneau (2002) souligneront que l'engagement est synonyme d'une action

¹¹ Cet argument, les autrices l'illustrent parfaitement avec l'exemple des militantes de la FFO, qui souhaitent changer la place des femmes dans la société québécoise à travers les relations entre les hommes et les femmes afin de les rendre égalitaires. En ce sens, Quéniart et Jacques se distinguent de Fillieule – on le verra plus bas - qui porte un grand intérêt aux « biographies collectives » (Fillieule, 2001). Elles précisent que grâce à leurs entretiens avec les jeunes militantes, ils ont pu constater que ces dernières privilégiaient leur identité personnelle avant même l'identité collective.

en faveur de la collectivité. Ils vont ainsi plus loin que Quéniart et Jacques (2002) en soutenant que ce dernier peut prendre la forme d'une forme de « citoyenneté » pour certaines des militantes (Gaudet et Charbonneau, 2002). Insistant davantage sur la dimension collective de l'engagement comme le font Savoie, Pelland, Albert et Lanteigne, il y aurait donc, pour ces autrices, un sentiment de responsabilité qui pousse les femmes à prendre part au changement social et à défendre certains idéaux qui leurs tiennent à cœur, dont l'environnement, l'éducation ou encore l'égalité « pour toutes ».

2.2.1.4 Les divers profils types de militantisme

Enfin, dépendamment des motivations d'engagement des militantes, on a pu explorer avec les travaux de Ricci, Blais et Descarries (2008) divers profils d'implication et de militantisme. Je serai alors amenée à identifier si les répondantes correspondent soit au profil de la « militante pragmatique », soit la « militante organique » ou bien à une figure de militance plus « distanciée ». Ainsi, la militante pragmatique, comme mentionné, désire restructurer les cadres sociaux pour favoriser la participation des femmes et opère ce changement par l'intermédiaire de l'éducation ainsi que le développement des communautés. La militante organique, quant à elle, vise à renouer avec une culture militante basée sur la solidarité, l'égalité et la diversité afin de repenser les débats pour favoriser l'expression et la participation des femmes militantes. Son objectif étant de donner une « fonction idéologico-culturelle » à l'engagement (Ricci, Blais & Descarries, 2008, p.5). Le troisième profil, la militante distanciée, regroupe implicitement les deux premiers portraits. Cela en insistant davantage sur les différents moments du parcours de l'engagement, c'est-à-dire qu'à un moment en particulier l'actrice peut répondre, à la fois, aux critères des deux premiers profils puisque ces derniers sont « mouvants » (Ricci, Blais et Descarries, 2008).

Dans le cadre du présent mémoire, je vais alors chercher à voir si ces éléments mentionnés, lorsqu'appliqués au parcours des femmes qui militent dans des syndicats, s'y retrouvent. Je serai, donc, amenée à explorer la façon dont sont mobilisées les multiples identités et les éléments qui viennent alimenter le désir d'engagement au niveau syndical. En d'autres termes, je vais interroger, à travers la réflexion que je propose, à savoir si « ce

qui importe le plus », au final, se retrouve dans le « sens personnel de l'action partagée » (Quéniart et Jacques, 2002).

2.2.2 Les difficultés et épreuves que les femmes peuvent rencontrer à l'épreuve de leur engagement syndical

D'autre part, à travers la littérature sociologique, j'ai pu constater un profond manque de considération par les organisations syndicales aux revendications et enjeux portés par les femmes, voire une certaine hostilité venant freiner tant leur syndicalisation que leur participation aux instances syndicales (Pinard, 2018) bien que cela tend à diminuer. Dans cette partie, je serai alors amenée à aborder les concepts les plus récurrents de la littérature scientifique concernant les épreuves auxquelles les femmes continuent de se heurter, à savoir la non-reconnaissance, la division sexuelle du travail militant qui vient entraver leur progression autant dans le monde professionnel que syndical. Cela, en plus, de la difficulté la plus récurrente identifiée dans la littérature scientifique, soit la conciliation travail-famille-syndicalisme.

2.2.2.1 La non-reconnaissance des femmes

La littérature a largement démontré que le manque d'attention porté aux femmes contribue à leur invisibilité et, plus conséquemment, à leur non-reconnaissance, notamment, au sein des organisations syndicales. En effet, tel que mentionné précédemment, Guillaume (2007) avait souligné le manque de reconnaissance à l'égard des femmes qui tentent tant bien que mal de s'affirmer et d'accroître leur crédibilité auprès de leurs homologues masculins. Cette non-reconnaissance, comme on avait pu le voir, est renforcée par la persistance des stéréotypes de genre et des processus qui soutiennent une forme de discrimination au sein des organisations syndicales. Cela entraînant de fait une démotivation quant à la pertinence de leur engagement, mais également, et surtout, une faible estime de soi provoquant une remise en question des femmes à l'intérieur des syndicats (Le Quentrec, 2013). Au regard de cette situation, je pourrai à travers les discours des répondantes constater si ces dernières vivent – ou ont déjà vécu – ce genre d'épreuves

au cours de leur trajectoire militante, si elles peinent toujours à se faire reconnaître, à faire valoir leur légitimité (surtout auprès des hommes) et si elles doutent encore de leurs compétences à titre de syndicalistes. Le cas échéant, la question à explorer sera de comprendre pour quelles raisons continuent-elles à douter d'elles-mêmes.

2.2.2.2 La division sexuelle du travail militant

La littérature scientifique fait largement état de la présence d'une division sexuelle du travail qui m'invite à chercher et à voir si cette dernière se répercute également dans le militantisme. La division sexuelle du travail, comme cela a été maintes fois mis en lumière, s'organise autour d'un principe de séparation et de hiérarchie (Kergoat, 2000). Les femmes, par la prégnance de cette logique hiérarchisant sur la base du genre, seraient davantage reléguées aux rôles secondaires au sein du syndicalisme. En conséquence, comme Contrepoids (2006) le met en évidence, les syndicats contribuent – eux aussi – à assigner des rôles et des postes à leurs membres sur la base du genre, assignant alors les femmes à des postes correspondant davantage à leur « nature féminine ». Comme mentionné dans le précédent chapitre, mon but sera de vérifier si effectivement des différences de tâches – entre les hommes et les femmes – s'opèrent dans le milieu syndical et si le travail militant d'une femme est dévalorisé lorsque comparé à celui accompli par un homme.

Kergoat (2000) a, par ailleurs, souligné la disposition des femmes à davantage s'exprimer pour « constater et témoigner », alors que les hommes auraient davantage tendance à développer des analyses politiques et stratégiques. Il a d'ailleurs été démontré à cet effet, que les femmes sont souvent instrumentalisées au sein même de l'organisation syndicale (Fillieule, 2001). Par la présente recherche, je viserai donc à voir comment le travail militant reproduit effectivement, ou pas, les divisions sociales genrées. Cela, en plus, d'observer si l'engagement dans une activité sociale apparaît bien comme un facteur permettant de se libérer et de s'émanciper de rapports sociaux genrés au sein des organisations syndicales.

Selon Savoie et ses collègues (2017), cette ségrégation résulterait, en outre, de normes informelles mettant, ainsi, les femmes à l'écart des positions de pouvoir et des

instances décisionnelles à plusieurs niveaux. Plus encore, cette absence des femmes sur les exécutifs syndicaux aurait pour conséquence de renforcer leur invisibilité en ne permettant pas la prise en considération de leur voix au sein des organisations syndicales (Cantin, 2016).

2.2.2.3 La conciliation entre les sphères familiale, professionnelle et syndicale des femmes

Lorsque qu'on s'intéresse aux obstacles auxquels se heurtent les femmes dans le milieu syndical, la question de la conciliation entre les sphères familiale, professionnelle et syndicale est incontournable. En effet, il s'agit d'une des difficultés grandement discutées dans la littérature scientifique et vivement critiquée par les militantes qui estiment que les organisations syndicales font preuve, à cet égard, d'un « déficit d'organisation [découlant de la promotion d'un] modèle de surinvestissement » (Guillaume, 2017). Comme on avait pu le constater, Le Quentrec (année?) évoque le « triple investissement » (professionnel, syndical et familial), hérité de la division sexuelle du travail militante, obligeant de fait les militantes à jongler entre trois niveaux impliquants chacun une grande charge mentale.

Dans cette perspective, je questionnerai les participantes quant à la gestion entre temps militant/temps domestique, entre temps professionnel/temps domestique, mais aussi entre le temps militant et le temps professionnel¹². À travers ces trois niveaux d'antagonisme de gestion *des* temps, il s'agira donc d'évaluer le niveau de difficulté suggéré par Le Quentrec (2009). À cet effet, Dunezat (2009) donne plusieurs explications à ces épreuves de conciliation travail/famille/syndicalisme que je serai, par ailleurs, en mesure de vérifier à travers l'analyse des discours des militantes interrogées. Le premier niveau d'antagonisme doit être réfléchi en réponse aux inégalités persistantes dans la répartition du poids des tâches ménagères et des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes et qui font en sorte que celles-ci incombent plus souvent à ces dernières. La deuxième explication liée à l'enjeu de la conciliation et à la gestion des temps

¹² Ce qui m'amènera par ailleurs à situer également cet enjeu dans le contexte pandémique actuel.

se rapporte à la surexploitation des femmes dans leurs rapports sociaux de classe. L'auteur fait ici référence à la précarité de l'emploi féminin, la sous-qualification dont elles sont victimes et leur condition de « main-d'œuvre de rabais » (Pinard, 2018). Le troisième niveau d'explication associe le statut familial et le statut professionnel des travailleuses permettant de mettre en lumière la sous-représentation des femmes dans le syndicalisme. Je cherche à savoir – comme ce modèle d'explication le suppose – si les difficultés liées à la gestion des temps sont bien le reflet des inégalités de sexe, qui subsistent dans la société et qui se retrouvent également dans le syndicalisme.

2.2.3 Les thèmes consultés quant aux éléments stratégiques mis en place en faveur d'une plus grande égalité

La revue de littérature effectuée sur les multiples stratégies introduites, autant par les mouvements féministes que les syndicats, m'a permis d'identifier les pratiques les plus pertinentes en lien avec mon sujet afin de, par la suite, les vérifier auprès de mes répondantes. À cet égard, je reviendrai plus particulièrement sur la mise en place du concept de « gender mainstreaming » discuté dans la littérature. Puis, je ferai état de la nécessité de mettre en place une « démocratie de genre » au sein des syndicats. Enfin, le concept de mentorat, soit la stratégie identifiée comme la plus efficace, selon certaines militantes et souvent évoqué dans la littérature, constitue le dernier élément de mon « appareillage conceptuel » pertinent pour mon analyse qui sera discuté dans ce chapitre.

2.2.3.1 Le « gender mainstreaming » une nouvelle stratégie en faveur de l'égalité

Au regard de ce qu'il ressort de la littérature scientifique concernant les pratiques mises en place en faveur d'une plus grande égalité et d'une amélioration de la condition féminine au sein des organisations syndicales, bon nombre d'auteurs et d'autrices identifiés s'accordent sur le même objectif. Comme l'avait, notamment répété Silvera dans plusieurs de ses travaux, le but est d'introduire une approche qui permettra d'intégrer l'égalité des sexes et ce, dans tous les domaines et à tous les niveaux (Silvera, 2006). À travers cette nouvelle stratégie qui préconise un remodelage du fonctionnement des structures

syndicales, je serai amenée à vérifier à travers le discours des militantes interrogées, si cet enjeu permet effectivement aux femmes de pallier les diverses contraintes auxquelles elles doivent faire face, dont celle de la conciliation travail/famille/syndicalisme. Cela me permettra également de constater si les pratiques introduites à cet effet, telles que l'attribution de quotas assurant la présence des femmes dans les instances syndicales ou encore les lois sur la mixité et la parité, sont bien présentes à tous les « niveaux, en amont et en permanence dans les organisations syndicales » (Silvera, 2009). En somme, je cherche à explorer si cette stratégie de « gender mainstreaming » (Silvera, 2009) est effectivement intégrée, et si ce n'est pas le cas, pourquoi elle peine à être généralisée.

La littérature a déjà partiellement répondu à cette question. Plusieurs travaux, comme ceux de Silvera (2001), de Le Quentrec (2013) ou encore de Guillaume (2013), préconisaient justement une plus grande participation des femmes à l'exécutif et aux tables de négociations pour assurer la prise en considération de leurs intérêts. Cette stratégie proposée par divers auteurs vise la mise en visibilité des femmes et, *in fine*, à changer les rapports de genre dans l'activité syndicale. En somme, il est principalement question d'assurer une démocratie de genre au sein des structures syndicales, et ce, pour garantir une meilleure représentation des femmes dans les diverses instances – décisionnelles et dirigeantes – afin de rendre compte de leurs intérêts.

2.2.3.2 En route vers une démocratie de genre

S'inscrivant dans le prolongement du « gender mainstreaming » et constituant en quelque sorte son aboutissement, la démocratie de genre apparaît comme un concept central de ma recherche. Comme mentionné précédemment dans le chapitre 1, Kirton et Healy (2013) distinguaient deux types de mesures en considérant les femmes comme un « groupe social opprimé ». On y retrouvait alors, les mesures dites « libérales » ou « radicales », lesquelles ont pour objectif de faciliter la considération des besoins spécifiques des militantes, c'est-à-dire, de les rendre visibles, d'une part, et de les représenter en tant que catégorie spécifique, d'autre part. Autrement dit, dans la première catégorie donc, les autrices mettent l'emphase sur les stratégies qui représentent les femmes comme une catégorie de sexe et, dans la deuxième, celles qui les représentent comme un

groupe social opprimé afin de les rendre visibles. Ainsi, le premier type de stratégie vise à ce que les femmes puissent, individuellement, accéder à des fonctions et des postes plus importants dans la hiérarchie syndicale. « Il tend à s'intéresser surtout à l'amélioration de la représentation numérique des femmes » (Kirton et Healy, 2013, p.76). À cet égard, la démarche incitée par l'introduction de la démocratie de genre a notamment permis la mise en place de diverses pratiques comme les formations, les conférences de même que les réseaux consacrés aux femmes et qui ont été unanimement approuvées par les militantes de l'étude de Kirton et Healy (2013). Il me sera alors également possible de voir grâce aux réponses des participantes si ces pratiques sont bien reçues et perçues par ces dernières et si elles agissent effectivement en leur faveur tant sur l'aspect militant que sur l'aspect plus personnel de ces dernières.

2.2.3.3 Une nouvelle pratique en vogue : le mentorat

Je serai également en mesure d'explorer à travers le discours des participantes à ma recherche, leur ressenti vis-à-vis d'une stratégie jugée comme l'une des plus importantes selon les études de Kirton et Healy (2013) et de Guillaume (2007), à savoir le mentorat. De cette manière, il me sera possible de voir si certaines des militantes au sein de mon échantillon ont déjà eu recours à cette pratique ou si elles-mêmes sont devenues mentores. Une autre mesure déterminante a été mentionnée dans l'étude de Kirton et Healy (2013), à savoir la mise en place de comité de femmes, mais dont l'efficacité et l'acceptation ont été remises en question par certaines des militantes des travaux de Guillaume (2007). C'est pourquoi je questionnerai cet enjeu auprès des répondantes de ma recherche.

2.3 En guise de conclusion : autour de la pertinence sociale et sociologique de ma démarche de recherche

Prendre en considération le point de vue des militantes me semble plus approprié puisqu'elles sont les mieux placées pour juger des bienfaits de leur engagement syndical sur leur condition de femmes. Cela apparaît pertinent tant d'un point de vue social que sociologique.

D'une part, d'un point de vue social, se pencher sur l'engagement syndical des femmes me permet de voir et d'analyser les enjeux liés à la démocratie de genre. Il s'agit d'un concept que l'on retrouve souvent lorsque l'on aborde ce sujet puisqu'il tente tant bien que mal à être introduit dans les milieux de travail mais surtout syndical. On peut démontrer ce propos avec l'exemple la loi sur l'équité salariale en 1996 mise en place dans le but de corriger les écarts de salaire causés par la discrimination fondée sur le sexe. De fait, les enjeux fondés sur le sexe et le genre se manifestent à travers les mouvements sociaux, notamment, ceux concernant la condition féminine. Or, ces enjeux s'expriment également par des stratégies proposées par les politiques publiques, comme la mise en place d'un congé parental, mais aussi par des pratiques introduites par les centrales syndicales et les femmes elles-mêmes.

D'autre part, d'un point de vue sociologique, la recherche est pertinente, car comme souligné plus haut, la littérature scientifique a encore peu approché, dans les écrits sociologiques, le sujet de l'engagement syndical des femmes. La littérature informe de manière relativement abondante quant aux obstacles auxquels font face les femmes dans leur milieu de travail et/ou syndical ; on évoque alors la sous-représentation ou même l'absence des femmes dans les postes à plus hautes responsabilités. Toutefois, à l'inverse, on en sait moins quant aux stratégies d'intégration de l'égalité qui sont mises à la disposition des femmes et de la réelle efficacité de ces dernières. Par ailleurs, on est encore moins renseigné sur le point de vue de ces femmes quant à leur engagement syndical et si celui-ci agit effectivement comme un levier pour améliorer leur condition de femmes autant dans le milieu professionnel que syndical. De plus, cette discussion s'avère pertinente sociologiquement parlant, dans le sens où elle interprète les phénomènes de l'insertion dans un syndicat, de l'engagement syndical et de la manifestation de ce dernier, toujours sous l'angle des militantes. Ainsi, le choix de cet objet de recherche permettra de saisir les dimensions individuelles dans une action collective ainsi que toutes les démarches qui constituent le parcours des femmes engagées syndicalement dans des milieux à dominance masculine.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

L'intérêt de ma recherche portant particulièrement sur le sens que les femmes donnent à leur engagement syndical, la présente étude se retrouve dans un registre d'ordre interprétatif en mettant de l'avant le point de vue des participantes et laissant place à la subjectivité de leurs discours. Suivant cette logique, mon choix de stratégie de recherche s'est dirigé vers une perspective qualitative, s'appuyant principalement sur des entretiens semi-directifs. Mon intérêt étant porté tout spécialement sur les femmes militantes, il me semblait cohérent d'adopter une posture épistémologique en lien avec mon objet d'étude et, donc, de m'orienter sur une posture féministe.

La première partie de ce chapitre (3.1) sera consacrée à la présentation de ma posture épistémologique résolument féministe, s'appuyant sur une démarche qualitative, permettant de construire le sens de l'expérience syndicale sous le prisme des militantes interrogées. Puis, il s'agira de présenter les intuitions qui ont soutenu la construction de données qualitatives dans mon processus de recherche. La deuxième partie du présent chapitre (3.2) fera le portrait de la population étudiée et, par conséquent, de la démarche de recrutement ainsi que des critères de sélection. Il s'agira aussi, dans cette partie, de synthétiser le profil des actrices de ma recherche pour en avoir une vue d'ensemble. Par la suite, je présenterai dans une troisième partie (3.3) les modalités de la construction de mes données en apportant quelques précisions quant à mon choix de méthode, soit celui de l'entretien semi-dirigé. Je conclurai ce chapitre méthodologique en décrivant (3.4) le processus de l'analyse des données collectées ainsi que des considérations sur les enjeux éthiques pris en compte dans le cadre de la réalisation de ma recherche.

3.1.1 Posture épistémologique

La recherche s'appuie sur une approche épistémologique inspirée par la théorie féministe, car l'objectif de ce mémoire n'est pas neutre et vise à contribuer *in fine* au changement social, cela en contribuant à faire évoluer les mœurs concernant les rapports

sociaux et, surtout, de pouvoir dans les organisations syndicales. Approche et épistémologie féministe, car j'espère aussi contribuer ultimement, par cette recherche, à la promotion des droits des femmes et à l'amélioration de leurs conditions de vie. Cela, entre autres, en remettant en question l'idéologie patriarcale dominante laquelle n'est pas absente de l'ensemble des structures et institutions de notre société, incluant les organisations syndicales.

Par ailleurs, comme Dorothy Smith et Sandra Harding le proposent à travers la « standpoint theory », mon mémoire vise à produire une analyse des relations de pouvoir en se concentrant sur la vie de personnes marginalisés, ici les femmes. Selon ces autrices, partir des discours et récits des femmes est plus pertinent et productif pour comprendre leur oppression. Sandra Harding l'exprime ainsi : « Starting off research from women's lives will generate less partial and distorted accounts not only of women's lives but also of men's lives and of the whole social order » (1993). Dorothy Smith va jusqu'à utiliser le terme de « women's standpoint » qui reflète la façon dont la théorie du « standpoint » plaide pour « the women's place », soit la place des femmes, comme point de départ pour l'enquête (Harding, 2004).

Cette approche apparaît dès lors comme étant particulièrement bien adaptée à la présente recherche qui vise à explorer, en partant du point de vue des militantes, si le syndicalisme agit effectivement comme un levier pour favoriser la place des femmes et les enjeux autour du genre¹³.

3.1.2 L'approche qualitative

L'approche qualitative est une activité de production de sens mettant en relation la curiosité et la sensibilité, de la chercheuse, et une expérience, soit celle du ou de la participant(e) à la recherche. Grâce à l'interprétation de la participante sur le sujet en

¹³ Comme on l'a vu au chapitre précédent, outre cette inspiration épistémologique, cette recherche se base sur un cadre d'analyse qui se fonde par l'approche de la théorie de démocratie de genre que l'on retrouve dans les travaux de Kirton et Healy (2013). Elle s'inspire également du concept de trajectoire militante et d'engagement, prenant en compte les motivations, la manifestation et le sens de l'engagement syndical, que l'on retrouve chez plusieurs auteurs, tels que Dunezat (2006 et 2009) ou encore Quéniart et Jacques (2002).

question, la chercheuse sera amenée à en développer le sens pour, finalement, chercher à formuler de façon sociologique le sens de l'expérience traitée. En somme, « le but de la recherche qualitative est de développer des concepts qui nous aident à comprendre les phénomènes sociaux » (Pope & Mays, 1995). Autrement dit, l'approche qualitative que je mobilise ici vise à une compréhension et une interprétation des expériences des participants en extrayant le sens de l'engagement syndical à travers une approche qui se veut proche des personnes et de leurs témoignages ou, comme l'appelle Paillé, selon une « logique de proximité » (2007).

3.1.3 L'entretien semi-directif

« L'entrevue semi-dirigée constitue une collecte de données fréquemment utilisée dans la recherche associée aux paradigmes interprétatif et constructiviste, c'est-à-dire une approche de recherche qui tente de comprendre le sens d'un phénomène à l'étude telle que perçues par les participantes d'une recherche et qui utilise pour ce faire la dynamique de co-construction de sens qui s'établit entre le chercheur et les participantes. » (Savoie-Zajc, 2013, p.17). Le but de l'entretien semi-dirigé est donc de dégager une meilleure compréhension du phénomène que l'on cherche à étudier et c'est pourquoi il est d'autant plus pertinent s'adresser et de questionner directement des personnes qui sont concernées.

À ce sujet, l'autrice, Savoie-Zajc rappelle, par ailleurs, les postulats sous-jacents du choix de l'entrevue semi-dirigée comme outil de collecte de données. Le premier postulat veut que l'entretien soit vu comme une sorte de narration – sous la forme de question-réponse – formant alors une « unité de sens » (Savoie-Zajc, 2013) où le chercheur ou la chercheuse et la répondante sont considérés en relation l'une avec l'autre. Le deuxième postulat « repose sur l'idée que la perspective de l'autre a du sens » (Savoie-Zajc, 2013, p.12). En d'autres termes, la chercheuse va prendre connaissance de la réalité de la répondante dans le but de la rendre plus explicite. Enfin, le troisième postulat se réfère à la « nature de la réalité » (Savoie-Zajc, 2013), il s'agit ici de prendre en considération que l'entrevue va dépendre du moment où a été posée la question, mais surtout de l'état d'esprit de la participante à ce moment.

Ces postulats permettent, d'après cette autrice, de situer les buts de l'entretien semi-dirigé. Ainsi, ces entretiens visent à rendre explicite la réalité de l'autre en permettant une compréhension de son monde. De cette façon, on pourra en apprendre davantage sur le sujet en question et l'interlocuteur sera également en mesure d'organiser et de structurer sa pensée à cet effet. Cette réflexion peut, par ailleurs, et, cela m'apparaît important dans le cadre de cette recherche, devenir un catalyseur de prise de conscience apportant une dimension émancipatrice à l'entrevue – à la fois pour le chercheur ou la chercheuse que pour la répondante.

Dans une logique qualitative voulant que « le but du sociologue est l'explication compréhensive du social » (Kaufmann, 1996, p.178), l'entretien semi-directif m'est apparu comme une évidence pour ma démarche méthodologique. Tant pour Kaufmann (1996) que Savoie-Zajc (2013), les entretiens semi-dirigés apparaissent comme des techniques qui ont pour finalité de comprendre le social afin de « l'objectiver », de le rendre « intelligible et/ou de l'expliquer ».

De manière générale, donc, l'entretien semi-directif va permettre une collecte d'informations entre la chercheuse et la participante afin de partager un savoir (celui de la participante) et de dégager une compréhension d'un phénomène (Savoie-Zajc, 2009). Ce qui pour ma recherche concerne l'expérience syndicale sous le prisme des femmes engagées dans l'action syndicale.

De plus, comme je fais le choix de procéder à des entretiens individuels, ceux-ci me permettront de saisir dans l'interaction le point de vue de la participante et sa compréhension de son expérience syndicale. Comme ma recherche porte essentiellement sur la parole donnée aux participantes, l'entretien semi-dirigé s'avère ainsi une technique privilégiée pour mettre en lumière la représentation des militantes sur le monde syndical (Boutin, 2006 ; Savoie-Zajc, 2009). Le but pour la chercheuse, moi en l'occurrence, n'est pas de porter un jugement, mais bien de découvrir et comprendre le sens du discours des participantes.

3.1.4 Pertinence de cette stratégie de recherche

On notera, par ailleurs, que l'approche qualitative permet également de mettre de l'avant la diversité des points de vue et des expériences. Cela en mettant en avant-plan l'existence de différences entre les pratiques ou les représentations propres à chacun, ce qui est aussi ce que je souhaite mettre en lumière à travers l'analyse des données.

3.2 La population étudiée

Afin de recueillir le matériel de recherche permettant de répondre aux questions de recherche, Savoie-Zajc (2013) préconise une cohérence dans la construction de l'échantillon, lequel se doit d'être pertinent par rapport à l'objet d'étude afin de paraître crédible lors de la diffusion des résultats. Pirès, lui, voit l'échantillon comme « une petite quantité de quelque chose pour éclairer certains aspects généraux du problème » (1997). Le choix des participantes est donc le reflet de l'objet à l'étude et de l'angle par lequel je souhaite l'aborder. Cette sélection peut se faire auprès de toute une population ou, comme j'ai choisi de le faire, auprès de sous-groupes qui respectent des critères pertinents découlant tant du sujet d'étude que de la question de recherche. Autrement dit, le point de départ de recrutement des participants-es se retrouve dans la problématisation même des questions de recherche.

Beaud (2003) distingue, quant à lui deux types d'échantillonnage, à savoir les échantillons non probabilistes et les échantillons probabilistes. Le premier type offre l'avantage, d'après l'auteur, de ne pas heurter le bon sens et, en ce sens, est plus facile à comprendre ou appliquer. Le deuxième, en revanche, s'en remet davantage au hasard, puisqu'il donne la possibilité au chercheur ou à la chercheuse une certaine garantie lors du processus de généralisation¹⁴. Plusieurs techniques peuvent être déployer afin de construire un échantillonnage non probabiliste, notamment les échantillons de « volontaires » ou encore les échantillons construits à travers la méthode dite « boule de neige » (ou de proche en proche). Ainsi, les échantillons de volontaires reposent – comme son nom l'indique –

¹⁴ Cette méthode permet de préciser les risques que le chercheur ou la chercheuse prend en généralisant à l'ensemble d'une population les mesures effectuées auprès d'un échantillon.

sur une base de volontariat pour constituer l'échantillon. Avec l'utilisation de cette méthode, l'auteur préconise « une sélection, en fonction de quotas, parmi ces volontaires » (Beaud, 1996, p.249) dans le but d'une meilleure représentativité. Autrement dit, cette technique permet de dégager quelques caractéristiques en relation avec ce qu'on cherche à étudier afin de filtrer les participantes dans les volontaires pour être le plus représentatif possible de l'objet de recherche. Cette pratique s'avère donc utile et pertinente pour ma recherche puisque mon échantillonnage s'est principalement construit par le biais de militantes volontaires respectant certains critères préétablis pour participer à mon projet. La seconde technique évoquée plus haut, dite « boule de neige », s'est aussi révélée durant le processus de sélection de mes participantes. Cela a, notamment, été le cas lorsque l'on m'a référé à une vice-présidente de syndicat qui m'a, par la suite, mise en lien avec des déléguées de son syndicat.

La prochaine section détaille les critères de sélection que j'ai choisi de privilégier et les stratégies mises en place pour le recrutement. Elle présente également un bref profil des participantes afin de donner une vue d'ensemble de l'échantillon.

3.2.1 Les critères de participation

Mon but étant de mettre l'emphase sur le point de vue des femmes concernant spécifiquement leur engagement syndical, certains critères d'échantillonnage se sont imposés à moi. Pour pouvoir participer à l'enquête, les participantes devaient répondre aux critères suivants :

- Être une femme âgée de plus de 18 ans.
- Être impliquée dans un syndicat depuis minimalement un an.
- Être disponible pour une entrevue d'environ 1h.

Même si j'ai tenu à inclure une exigence d'un an d'expertise au minimum – car cela me semblait pertinent de pouvoir m'entretenir avec des militantes possédant d'ores et déjà une expérience syndicale plus ou moins conséquente – le choix de m'en remettre à des critères relativement ouverts m'a permis de cibler un large échantillon de participantes avec des profils diversifiés. En rejoignant ces femmes, l'idée était également de respecter la stratégie

que suggèrent LeCompte et Preissle (1993), laquelle vise à la construction d'un échantillon permettant ensuite d'effectuer une certaine comparaison à partir de plusieurs types de caractéristiques socio démographiques (âge, secteur, etc.).

Quant à la question du nombre de participantes, selon Savoie-Zajc, il s'agit de quelque chose de plus arbitraire. En effet, cette question n'est, d'après elle, encadrée par « aucune règle précise, mais plutôt par une forme de « jurisprudence » ou de traditions de recherches pour un objet donné » (Savoie-Zajc, 2007, p.105), l'idée étant surtout d'être en mesure, au final, d'atteindre une certaine « saturation des données ».

3.2.2 Les stratégies de recrutement

En ce qui a trait aux méthodes de recrutement m'ayant permis de rejoindre les participantes, il est important de revenir sur le contexte particulier dans lequel j'ai dû mener ma recherche. En raison de la pandémie de COVID-19 en cours, il m'a été impossible de rencontrer les participantes ou de solliciter en personne ces dernières. Ainsi, par le biais de mon directeur de recherche, j'ai été mise en relation avec une militante engagée dans la lutte du « 15\$ de l'heure au Québec », il s'agissait là de ma première entrevue. J'ai ensuite moi-même contacté une connaissance que je savais syndiquée, en tant qu'infirmière, puis cette dernière m'a permis de m'entretenir avec deux autres militantes.

Par la suite, j'ai adopté une autre approche en contactant des syndicats par courriel et par téléphone. J'ai ainsi décidé de contacter directement certains syndicats pour lesquels j'avais déjà eu vent de l'importance des luttes menées par ces derniers en faveur de l'équité salariale. De cette façon, je suis donc entrée en contact avec le STTP (Syndicat des Travailleurs et Travailleuses des Postes) et le SPPMM (Syndicat des Professionnelles et Professionnels Municipaux de Montréal). Un représentant de cette dernière organisation syndicale m'a ensuite suggéré une prise de contact avec le SPPMEM (Syndicat des Professionnelles et Professionnels du Milieu de l'Éducation de Montréal). Lors de ces démarches, je leur ai fait part de mes objectifs de recherche ainsi que des modalités de participation, le but étant d'obtenir leur accord afin de pouvoir interviewer certaines de leurs membres qui se porteraient volontaires. Ces pistes ayant été explorées, j'ai ensuite

envoyé des courriels et passé des appels à des syndicats affiliés de la FTQ et la CSN, et ce, encore une fois, afin de maximiser mes chances de réponses positives et élargir mon éventail de participantes dans un contexte où le recrutement s'avérait difficile. Ce fut finalement ma planche de salut, au-delà de mes espérances, tous les syndicats contactés m'ont donné leur accord et m'ont mis en lien direct avec les répondantes volontaires. Celles-ci ont d'ailleurs été pour la plupart très enthousiastes à propos de l'objet de ma recherche. Finalement, c'est donc cette stratégie de recrutement qui s'est avérée la plus efficace et qui m'a, somme toute, permis de suivre la logique d'une recherche d'une diversité de points de vue, comme le mentionnent les autrices LeCompte et Preissle (année).

3.2.3 Les participantes

Les entretiens se sont déroulés sur une période de quatre mois, de juillet à octobre 2020. Il était initialement convenu de m'entretenir avec une dizaine de personnes, chose accomplie, puisque j'ai été en mesure de réaliser des entretiens avec quinze militantes. Une personne a depuis choisi de se retirer de la recherche pour cause de la pandémie en cours et d'un retour précipité en France. J'ai aussi fait le choix d'écarter deux entretiens dont le contenu m'apparaissait peu pertinent pour la recherche puisque j'avais des « redites » à cause du statut et du type de syndicat identiques dans lesquels se trouvaient les répondantes en question.

Les douze entretiens retenus ont permis de dégager une assez grande diversité en termes de profil. J'ai ainsi pu m'entretenir avec des présidentes (de section locale), une directrice nationale, une vice-présidente, des déléguées syndicales ou encore des responsables de comité de la condition féminine qui pour la plupart sont libérées à temps plein pour leur syndicat.

Je cherchais aussi initialement à avoir autant de participantes venant du privé et que du public, car cela pouvait être intéressant à titre comparatif. Au final, force est toutefois, de constater que la majorité de mes participantes viennent du secteur public. Par ailleurs, il m'apparaît intéressant de noter qu'à l'exception de deux répondantes, l'ensemble des

femmes syndiquées avec qui j’ai pu m’entretenir ont des enfants, ce qui, par ailleurs, semble souvent avoir joué un rôle déterminant dans le parcours syndical, notamment, sur la question de la conciliation travail/famille/syndicalisme.

Plus largement, la diversité en termes d’âge et d’années d’expertise est très riche comme on peut le voir à travers le tableau du portrait – ci-bas - des militantes. Ces dernières ont ainsi entre 35 et 63 ans. Leurs expériences syndicales représentent également un large spectre, certaines n’étant impliquées que depuis un an alors que la plus expérimentée est active depuis 40 ans.

Tableau 3.1 : Portrait des participantes

Participant	Âge	Poste syndical	Nombre d’années	Statut syndical	Enfant(s)
Coralie	35	Déléguée sociale et syndicale	8 ans	Temps partiel	Oui
Clarisse	35	Vice-présidente du SEUAT-CSQ	3 ans	Temps plein	Oui
Juliette	37	Ancienne Vice-présidente du syndicat de son CEGEP	8 ans (elle n’est plus syndiquée depuis 2 ans)	Temps partiel	Oui
Joséphine	37	Déléguée syndicale	1 an	Temps partiel	Oui
Jeanne	42	Responsable du comité de la condition féminine CSQ	7 ans	Temps plein	Oui
Pauline	47	Vice-présidente du SPPMM – Section 2	19 ans	Temps plein (4 ans)	Non
Tiphaine	48	Déléguée syndicale	12 ans	Temps partiel	Oui
Nathalie	48	Directrice nationale du STTP	16 ans	Temps plein	Oui
Marion	49	Vice-présidente du CSSPI et Secrétaire du bureau exécutif du SPPMEM	3 ans	Temps plein	Oui

Amélie	62	Dirigeante aux griefs et déléguée au CUPW-STTP	12 ans	Temps plein (9 ans)	Oui
Clémence	62	Présidente du SEPB	40 ans	Temps plein (3 ans)	Non
Carla	63	Vice-présidente du SPPMM – Section 1	18 ans	Temps plein	Oui

Tableau 1 Portraits des participantes

3.3 La collecte de données

L'élaboration de la grille d'entretiens

Afin de recueillir les données qui me permettront d'avancer dans ma recherche, j'ai décidé d'utiliser, des entretiens semi-directifs. La planification d'une entrevue semi-dirigée se déploie dans le sillon de la question de recherche. Selon Savoie-Zajc (2009), la planification d'un schéma d'entrevue¹⁵ repose sur une structure théorique. Ainsi, par des entretiens individuels j'ai cherché à privilégier la production de récits de vie en calquant le modèle proposé par Bertaux (2010) se déroulant en deux temps. Dans un premier temps, cela dans le but de mettre la table et permettre à l'interlocutrice de gagner en confiance, il s'agissait alors d'avoir un échange plus ou moins directif avec des éléments de question pertinents pour ma recherche. Le second moment prenait, quant à lui, davantage la forme d'une simple discussion, laissant plus ou moins libre cours au discours de manière à ouvrir le champ des possibilités. Cela pour permettre à la répondante d'apporter des éléments qui n'était pas nécessairement au centre de la grille d'entretien.

Plus concrètement, la grille d'entretien a été inspirée par Quéniart et Jacques (2002) qui proposent diverses thématiques pouvant orienter des entrevues auprès de militantes. En effet, on y retrouve des pistes de discussions sur la « trajectoire de l'engagement », le « sens

¹⁵ Il s'agit d'un guide dans lequel le chercheur ou la chercheuse va identifier les thèmes, sous-thèmes ainsi que les questions qui vont orienter son entretien afin de recueillir les données pertinentes à sa recherche.

de l'engagement », mais aussi sur la « pratique concrète de l'engagement »¹⁶. Ces autrices prennent également en compte « l'histoire de vie » de même que « la représentation du social » pour comprendre les perceptions de la société en marche qu'ont ces militantes. Par conséquent, à travers la partie consacrée à la trajectoire de l'engagement syndical, je peux y voir les motivations, les éléments déclencheurs ou encore les origines de leur intérêt pour le monde syndical et, donc, ce qui les ont poussés à s'engager. Les thématiques me permettent également de constater les obstacles qu'elles ont pu traverser avant d'en arriver à leurs positions actuelles. Aussi, à travers mes sections sur le sens et la pratique concrète de leur engagement, je peux concevoir les définitions et représentations qu'elles ont du syndicalisme, mais également avoir une description de leurs activités militantes. En somme, ces thématiques font ressortir les impacts aussi bien positifs que négatifs, que le syndicalisme peut avoir sur la vie de ces militantes. À l'aide de ma grille d'entretien, j'ai donc pu concevoir ce qui alimente leur côté militant et comment les répondantes pensent, elles-mêmes, que le syndicalisme pourrait améliorer davantage la condition féminine.

La conduite des entretiens

Pour mener les entretiens, des rendez-vous ont été fixés afin de s'entretenir avec les répondantes via des plateformes électroniques telles que Zoom ou Teams, entre juillet et octobre 2020. Il est intéressant de noter, qu'en lien avec la pandémie et le nouveau contexte de télétravail, une partie de mes entrevues ont dû être décalées ou certaines annulées pour des raisons de gestion de temps, travail et familial. Il s'agit d'ailleurs d'un sujet que j'ai alors pu traiter lors de mes entrevues. Néanmoins, pour la grande majorité des participantes, ces dernières ont réussi à se rendre disponible pour participer à la recherche, car il s'agissait d'un sujet qui les interpelait et dont certaines se sentaient particulièrement investies. Cet intérêt s'est également reflété dans leur souhait d'être recontacté après la finalisation du projet.

Les douze entretiens réalisés ont duré entre 40 minutes (pour deux entrevues) et 1h/1h30, pour une durée moyenne d'environ 1h10. Chaque entretien a été enregistré, avec

¹⁶ La grille en question sera présentée en annexe du présent mémoire.

l'accord de chaque participante, puis retranscrit en verbatim par la suite. De manière générale, l'ensemble des entretiens s'est bien déroulé, même s'il me fallut un petit temps d'adaptation pour m'accommoder avec la grille d'entretien. Par ailleurs, c'est au fil des entrevues, en discutant avec les participantes que certaines d'entre elles ont amené des éléments qui me sont apparus pertinents pour ma recherche. Ainsi, j'ai été amenée à ajouter quelques questions à ma grille d'entretien telles que : « Selon vous, à quel point l'engagement syndical apparaît effectivement comme un moyen pour contrer les difficultés auxquelles vous êtes confrontée ? » et « De votre expérience syndicale, comment, selon vous, votre syndicat pourrait aller encore plus loin dans l'amélioration de la condition féminine ? ». Pour assurer une certaine homogénéité des contenus, j'ai alors recontacté certaines des participantes par écrit, sans nécessairement passer par une prise de rendez-vous, pour qu'elles puissent apporter leurs commentaires au sujet des éléments qui se sont ajoutés en cours de route. Leurs réponses ont aussi été prises en compte dans l'analyse des données.

3.4 L'analyse des données

Afin d'entamer le processus d'analyse des données recueillies, il m'est apparu important de suivre une méthode rigoureuse pour ne pas laisser place à une réinterprétation subjective de ma part des données. Par conséquent, j'ai décidé de m'inspirer du modèle d'analyse propre aux récits de vie tel que proposé par Bertaux (2010) et Desmarais (2009), mais également de la théorie ancrée des entretiens semi-directifs.

D'une part, Bertaux définit l'approche par les récits de vie comme une « description sous forme narrative d'un fragment de l'expérience vécue » (2010). Donc, contrairement à l'autobiographie, le récit de vie va permettre d'étudier dans sa globalité un objet ou une situation sociale, dans le cas présent les femmes syndiquées. Par ailleurs, cette démarche permet également de comprendre les dynamiques internes de phénomènes collectifs, notamment les mouvements syndicaux, à partir de trajectoires personnelles. Desmarais (2009) quant à elle va plus loin et ajoute à cette méthode la possibilité d'une description des faits vécus, ainsi qu'une réflexion du sujet sur sa propre expérience.

D'autre part, en suivant la théorie enracinée dans les faits, ou « grounded theory » (Strauss & Glaser, 1967), cela me permettra de faire des allers-retours entre l'analyse des données collectées et les concepts ou les codifications qui en ressortaient. Cette méthode davantage de type inductif commence par une collecte de données sans a priori dans la mesure du possible pour ensuite y chercher ce qui a du sens. Selon les autrices, à partir de ces données, il est possible d'être en mesure d'identifier des concepts ou catégories qui se sont formés à travers le discours des participants à la recherche. Cette approche vise, dans les faits, la construction des théories non pas à partir d'hypothèses prédéterminées mais à partir des données collectées. La « grounded theory » me permet ainsi au fil de la recherche d'analyser les données collectées, de remarquer les éléments et les concepts qui se répètent à travers les entretiens avec les militantes.

Mon analyse s'est faite, elle, en deux temps. La première étape a consisté à appréhender de façon individuelle chaque récit de vie. Puis, dans la deuxième étape, plus transversale, de relever les thématiques en rapport avec ma problématique et mes objectifs de recherche. De cette manière, et comme je l'ai exposé lors de la présentation de l'élaboration de ma grille d'entretien, divers thèmes ont orienté et dirigé mon analyse, à savoir le parcours de l'engagement syndical, le sens et enfin la manifestation de cet engagement chez les militantes interviewées.

Dans le cadre de cette démarche d'analyse, chaque verbatim a été décortiqué de façon à créer des catégories et des métacatégories permettant de relier les thèmes entre eux, notamment grâce au logiciel Atlas TI qui est un outil d'analyse de données qualitatives. Lors de cette étape, je m'attendais à procéder de façon plus inductive, mais en ayant tout de même certains thèmes prédéterminés.

Lors de la deuxième lecture des verbatims avec le logiciel Atlas TI, ma stratégie était davantage inductive et visait à rester au plus près du contenu des récits de vie. Cela m'a permis de faire ressortir d'autres catégories auxquelles je n'avais pas prêté attention lors de ma première lecture d'analyse. Cela correspond au procédé suggéré par Vasilachis de Gialdino pour qui « la structure flexible de la conception de la recherche qualitative et le caractère fondamentalement inductif de l'analyse de données dans ce style de recherche [...] devrait laisser toujours ouverte la possibilité d'inclure d'autres stratégies qui, à la

lumière des données obtenues et examinées, puissent compléter, éclairer, élargir ou bien restreindre ou mettre en question les résultats » (Vasilachis de Gialdino, 2012, p.156).

Le tableau suivant présente un résumé des catégories et des thématiques qui sont ressorties de ce procédé d'analyse.

Tableau 3.2 : Analyse thématique

Catégories et thèmes de l'engagement syndical	
Parcours de l'engagement syndical	<ul style="list-style-type: none"> • L'entrée au syndicat • Les engagements sociaux externes au syndicalisme • Les moments charnières du parcours militant • Les difficultés
Manifestation de l'engagement syndical	<ul style="list-style-type: none"> • Le rôle du syndicat • Leurs responsabilités au sein du syndicat • Les défis reliés à l'engagement syndical • La conciliation • Les rapports conflictuels • Les déplacements • Les discriminations
Sens de l'engagement syndical	<ul style="list-style-type: none"> • Les motivations • Identité collective VS intérêt personnel • Désir de participer au changement • Évolution des motivations et convictions • Les impacts de l'engagement syndical sur leur vie • Représentation de la famille • Les nouveaux apprentissages • Élargissement des réseaux • L'accomplissement de soi • L'engagement syndical comme solution
Discours des femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Représentation des femmes dans le syndicat • La mobilisation des femmes • La démocratie de genre

	<ul style="list-style-type: none"> • Le syndrome de l'imposteur • La charge mentale
--	---

Tableau 2 Analyse thématique

3.5 Éthique et rigueur de la recherche

Il apparaît nécessaire dans toutes recherches de prêter une attention particulière à certaines exigences de l'ordre de l'éthique, et ce, tout au long du processus de l'étude. En effet, dans ma recherche cette question se pose notamment sur mon objet d'étude, soit les femmes syndiquées, la méthodologie que j'ai choisi d'utiliser (approche qualitative) ainsi que sur la posture théorique adoptée, à savoir la perspective féministe.

En choisissant une approche qualitative comme stratégie de recherche, il va de soi de respecter ce qu'on appelle « la condition de fidélité » (Vasilachis de Gialdino, 2003) qui suppose d'honorer la dignité de la personne en tout temps et surtout dans le processus de réinterprétation. Par conséquent, étant donné que je me suis en partie servie des récits de vie comme outil de collecte de données, j'ai suivi les recommandations de Bertaux (2010) qui souligne l'importance de ne pas s'immiscer et de ne pas être trop intrusif dans la vie des répondants. Cette nécessaire mise à distance renvoie directement aux responsabilités qui découlent de la position d'un chercheur.

Par ailleurs, à propos du choix d'une approche féministe, Ollivier et Tremblay (2000) préconisent certains repères auxquels je me suis attachée dans ma démarche. De fait, il est impératif de respecter les limites des participantes et de favoriser la co-construction des savoirs tout comme des connaissances. Mais surtout, il faut tenter de refléter au mieux toute la complexité et la diversité des expériences que vivent les femmes interrogées.

Finalement, il est également important de mentionner que des précautions quant à la confidentialité des participantes ont été prises dans la production des informations publiées dans le cadre de ce mémoire. Ainsi, tous les noms des femmes avec qui je me suis entretenue ont été changés, de même que toute autre information qui aurait permis leur identification. Ces informations ont été transmises aux répondantes dans un formulaire de consentement qui était envoyé et joint dès la prise de contact avec un syndicat ou une

femme qui souhaitait participer à la recherche. De cette façon, les syndicats contactés ont fourni le formulaire aux participantes qui souhaitaient participer à la recherche et par précaution je renvoyais le formulaire pour que ce dernier soit signé par les militantes.

Conclusion

Le présent chapitre consacré à la méthodologie m'a permis de détailler la stratégie que j'ai choisi pour ma recherche. Ainsi, j'ai fait le choix d'adopter une approche qualitative par l'utilisation d'entretiens semi-directifs comme outil de collecte de données. Cela dans une perspective féministe afin de rapporter au mieux le point de vue de ces femmes militantes quant à leur engagement syndical. De fait, j'ai sélectionné douze entrevues de femmes syndiquées depuis au moins un an. J'ai, par la suite, analysé en deux temps – en m'inspirant principalement du modèle d'analyse proposé par Quéniart et Jacques – soit individuellement puis de façon transversale. Finalement, j'ai pris en considération certaines exigences d'éthique et de rigueur ainsi que les limites qui découlent d'une méthodologie de recherche qualitative que j'ai exposée ici. Le chapitre suivant sera consacré à la discussion des résultats dégagés de l'analyse des récits de vie.

CHAPITRE 4

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Ce quatrième chapitre est consacré à l'exposition des résultats recueillis grâce aux entretiens réalisés auprès des femmes syndiquées. Ainsi, dans une première partie je ferai la présentation individuelle de chacune des femmes rencontrées, ce qui permettra de retracer brièvement leur parcours, cela, dans leur dimension singulière. La seconde partie s'appuiera quant à elle, sur une analyse transversale du matériel de recherche recueilli lors des entretiens. L'analyse qui y est proposée, en dialogue avec l'appareillage conceptuel et la littérature scientifique retenus dans le second chapitre, sera divisée selon le découpage suivant. Dans un premier temps, on s'intéressera (4.1) à ce qui vient « avant » le parcours syndical des militantes syndicales rencontrées, ce qui permettra de discuter des « premiers pas » de ces dernières eu égard à leur engagement syndical. Dans second temps (4.2), on s'intéressa au « pendant ». Il s'agira alors de revenir sur le parcours syndical, soit, en particulier, sur les « moments charnières » ainsi que sur les stratégies mises en œuvre pour permettre aux femmes de prendre leur place dans le milieu syndical. Le chapitre 5 exposera, quant à lui, le bilan que font les femmes interrogées à propos de ce qu'elles envisagent afin que le syndicat puisse aller encore plus loin eu égard aux enjeux touchant la condition féminine.

4.1 Les récits individuels

Les portraits des récits individuels présentés dans cette première partie suivront, pour chacun des cas, la logique d'exposition suivante. Je commencerai par une présentation générale (âge, statut d'emploi) de mes répondantes, puis je me centrerai sur leurs motivations quant à ce qui les a incités à s'engager dans leur syndicat respectif, ainsi que le rôle et les responsabilités qui leur incombent au sein de leur syndicat. Je m'attarderai aussi sur leurs perceptions du syndicalisme, les difficultés qu'elles ont pu rencontrer en cours de route et, enfin, sur la contribution de leur participation aux activités syndicales à l'évolution de leur parcours aussi bien professionnel, personnel que militant. En

s'intéressant à la singularité des parcours des participantes, cela permettra de « mettre la table » afin de procéder à une lecture transversale, laquelle sera proposée dans la seconde partie du chapitre.

4.1.1 Coralie

Coralie, âgée de 35 ans, est déléguée syndicale, à temps partiel, depuis maintenant 8 ans. Depuis 2012, elle travaille dans un centre de recherche dans le domaine des sciences. Lorsqu'elle a commencé à y travailler, l'activité syndicale était très loin de ses intérêts et préoccupations personnels. Sa curiosité pour le syndicalisme a d'abord été stimulée en 2013 avec l'essor de la « lutte pour le 15\$ de l'heure », laquelle a suscité chez elle un sentiment l'amenant à s'impliquer pour la justice sociale. Plongée dans l'action lors d'un conflit de travail et elle s'est retrouvée rapidement à côtoyer beaucoup de collègues relativement aguerries aux us et coutumes du monde syndical. Cela dans le cadre d'une grève qui a duré plusieurs semaines, voire des mois et durant laquelle elle a dû vite comprendre le fonctionnement de la lutte et du syndicalisme. Plusieurs comités ont alors été créés, notamment, le comité « éducation » auquel elle s'est jointe. Dans l'ensemble, ce comité et, plus largement, le mouvement de grève était organisé de telle sorte que chacun-e pouvait s'engager et mener des initiatives qui leur tenaient à cœur. Elle soutient que chacun-e pouvait y jouer un rôle et où l'on se retrouvait sur un même pied d'égalité, sans hiérarchie.

Pour Coralie, le syndicalisme a pour première mission « d'aider les personnes en difficulté » (Entretien 1). Elle souligne qu'il est important que l'on puisse se tourner vers le syndicat lorsque l'on se retrouve face à des embûches, mais surtout qu'il est primordial pour elle que le syndicat soit proactif, c'est-à-dire qu'il faut qu'il agisse de façon préventive face aux diverses difficultés (Entretien 1).

Par ailleurs, comme le français n'est pas sa langue maternelle, la principale difficulté qu'elle a pu rencontrer en amorçant sa participation militante relevait du vocabulaire en lien avec le syndicat. Donc, pour elle, une fois la motivation à s'impliquer dans l'action syndicale suscitée, l'étape la plus laborieuse est liée à l'acquisition de

nouveaux apprentissages qui permettent de s'impliquer de manière efficace au sein de son organisation.

Son implication dans cette lutte lui a permis, au fil du temps, d'élargir son réseau et, par la suite, d'être invitée par des universités à des réunions intersyndicales ainsi qu'à des événements pour Québec Solidaire. De plus, de nature plutôt timide, elle a réussi à s'affirmer davantage au fil de la grève, et ce, notamment, grâce au soutien et l'encouragement de ses proches. Selon elle, c'est aussi dû au sentiment collectif, soit celui de réellement « appartenir à une cause » que les convictions de chacun-e peuvent prendre forme et se raffiner. Le mouvement syndical a, par conséquent, radicalement changé sa vie, incluant sa vie privée. Cela, entre autres, puisqu'à la suite de son entrée dans le syndicat ses convictions ont changé. Ainsi, davantage impliquée dans son syndicat et ne partageant plus les mêmes valeurs que son compagnon de l'époque, elle a pris la décision de se séparer.

4.1.2 Clarisse

Clarisse, aussi âgée de 35 ans et cela faisait désormais trois ans qu'elle était syndiquée au moment de l'entretien. À la suite de son implication syndicale, elle a rapidement pris du galon. Elle est actuellement vice-présidente de son syndicat, fonction pour laquelle elle a été libérée à temps plein de sa profession d'enseignante au secondaire.

Le processus l'ayant mené à son engagement syndical actuel s'est plus ou moins fait par hasard, d'abord, par le biais d'une invitation. Elle a été conviée en tant qu'invitée à une réunion traitant de syndicalisme alors qu'elle-même n'était pas syndiquée. Il s'agissait en fait de conseils régionaux où les délégués sont conviés quatre fois par année et, une fois l'an, des personnes qui n'y sont pas impliquées sont aussi invitées. Cela dans le but de découvrir le syndicalisme et se créer des contacts. Elle a, d'abord, été interpellée par le volet social qui était valorisé par ce syndicat lors de cette réunion et rapidement son intérêt s'est développé : « on parlait beaucoup d'environnement, de féminisme, d'équité salariale, [ce] qui m'[a] tout de suite interpellé » (Entretien 6). Dans la foulée de cette invitation, elle est devenue déléguée syndicale, puis, elle a fini par représenter les

enseignants du secondaire de son centre de services. Son travail syndical consiste surtout à soutenir le président du syndicat, mais son intérêt est davantage suscité par les dossiers pédagogiques et tout ce qui touche au « comité des jeunes », à l'environnement et aux réseaux de communication. Cependant, son statut au syndicat est encore flou et mériterait une définition plus claire. À côté de son engagement syndical, elle est également active sur la scène politique provinciale en tant que membre d'un parti.

« Pour moi, au départ, le syndicat a un double devoir de représentation. On représente les membres qui sont affiliés à notre syndicat (...) [et] il faut ramener également les informations dans l'autre sens » (Entretien 6 : p.31). Selon elle, le syndicalisme a également un rôle important à jouer au niveau politique pour ramener les grands enjeux sociaux sur la place publique. Plus largement, l'engagement syndical représente pour Clarisse un « travail de longue haleine » ayant pour but d'amener les gens à participer au changement social (Entretien 6).

Lors de l'entretien, elle a souligné que le syndicalisme lui a permis d'avoir davantage confiance en elle afin de défendre autant le point de vue des autres que le sien, et, peut-être surtout, faire valoir ses droits « en tant que femme ». Néanmoins, elle est d'avis que le fait d'être vice-présidente de son syndicat occasionne tout de même certaines difficultés, notamment, au niveau du temps et des déplacements à Québec pour les conseils fédéraux et généraux¹⁷.

Finalement, le syndicalisme lui a rapidement ouvert des portes, des champs de possibilités et éveillé chez elle des intérêts qu'elle n'aurait jamais soupçonnés (Entretien 6).

4.1.3 Juliette

Juliette, 37 ans, est enseignante depuis 14 ans et, à la veille de notre entretien qui s'est déroulé en octobre 2020, elle venait à peine d'obtenir sa permanence. Cette profession a toujours fait partie de ses intérêts, et elle a eu la chance de pouvoir enseigner « dans

¹⁷ À cet égard, elle souligne au passage que la pandémie facilite la conciliation travail/famille, notamment, grâce au télétravail qui permet de limiter les déplacements.

plusieurs endroits notamment à des réfugiés » (Entretien 9 : p.47). Quant à son implication syndicale, elle s'est amorcée progressivement, soit en deux étapes. Elle a d'abord participé à un comité des jeunes de la CSQ lorsqu'elle a commencé à enseigner à 23 ans. Un peu comme Clarisse, sa participation a alors été rendue possible à la suite d'une invitation à une réunion où les personnes qui n'étaient pas sur l'exécutif du syndicat avaient la possibilité de se joindre aux réflexions. De cette manière, elle a pu se familiariser avec le monde syndical, ce qui la conduira en 2010 à obtenir un poste à l'exécutif syndical de son Cégep.

Ce sont les membres de l'exécutif qui l'ont alors sollicité et recruté pour ce poste, puisqu'ils avaient pris connaissance de son implication dans le comité des jeunes. Cela les avait amenés à déceler son potentiel pour occuper le poste de vice-présidente. Au cours des huit années suivantes, elle a présenté sa candidature ce poste à l'exécutif syndical et a été réélue à chaque fois. Au terme de ces mandats, elle vivait simultanément une séparation avec son conjoint C'est pourquoi elle explique avoir dû quitter l'exécutif puisqu'il était alors impossible, selon elle, de conjuguer son implication syndicale, son emploi et ses responsabilités parentales. Depuis deux ans, elle a toutefois réussi à changer son organisation du temps, notamment, en ce qui concerne ses responsabilités parentales, ce qui lui permet de s'impliquer à nouveau. Même si la conciliation travail-famille-militantisme demeure compliquée, elle dit souhaiter revenir à l'exécutif une fois ses enfants plus grands.

Son intérêt pour l'action syndicale est une valeur qui lui a été inculquée par les membres de sa famille, tous syndicalistes. Pour elle, l'engagement syndical apparaît ainsi comme une évidence, car déjà toute petite elle participait à des manifestations avec ses parents. Elle voit le syndicat d'abord comme une protection, à travers l'encadrement que permet la convention collective, pour les travailleurs et travailleuses. À titre de vice-présidente, l'une de ses tâches centrales était, donc, de veiller à la bonne application de cette dernière.

Ses premières années d'engagement dans l'action syndicale n'ont pas été des plus faciles pour autant. Lors de l'entretien, elle a de nombreuses fois fait référence à tous les nouveaux apprentissages à assimiler, le plus rapidement possible, mais aussi à certaines épreuves qui ont parsemé son parcours. À cause de différends avec une directrice des

ressources humaines, elle a, notamment, vécu pendant un an une période compliquée avec une ambiance de travail hostile, ce qui a grandement affecté son moral. Au sein même de son syndicat, Juliette dit également avoir été victime de propos sexistes en tant que jeune mère. Cela, en plus, du fait qu'il était déjà difficile pour elle de trouver un équilibre entre ses responsabilités familiales et son engagement syndical.

Au-delà de ces difficultés, le syndicalisme lui a, toutefois, permis de prendre davantage confiance en elle, d'exprimer ses opinions et, surtout, de les assumer devant les autres. Elle estime, ainsi, très importante la contribution de son syndicat qui l'a appuyé dans sa volonté d'augmenter la participation des femmes au sein de l'organisation. Bref, cet engouement autour de la promotion de la condition féminine et de l'intégration de ces dernières aux structures organisationnelles de la part de son syndicat l'a encouragé à s'impliquer davantage. Faisant en quelque sorte un bilan de son parcours syndical, elle a également souligné que son engagement lui a permis de défendre de grandes causes sociales qui lui tiennent à cœur et qui « pourront faire avancer les choses dans la société » (Entretien 9 : p.48).

4.1.4 Joséphine

Joséphine est une enseignante de 37 ans qui travaille dans un Cégep à temps plein depuis 2011 et qui était entrée dans le monde syndical depuis un an au moment de l'entretien. Son intérêt pour le syndicalisme s'était pourtant développé depuis un certain temps déjà. Or, avec des enfants en bas âge, il ne lui paraissait pas envisageable de s'impliquer activement. En effet, pour des questions de gestion de temps et de conciliation difficile entre son emploi et la prise en charge de ses enfants, elle préférait ne pas y ajouter des responsabilités syndicales. Son désir de s'engager lui, malgré les contraintes qu'elle voyait à cette implication, est donc venu d'une décision¹⁸ qui avait été prise par l'exécutif de son syndicat. Décision avec laquelle elle était en désaccord et pour laquelle elle aurait aimé être consultée.

¹⁸ La nature de la décision n'est pas précisée dans l'entretien, mais il s'agissait d'une décision prise par l'exécutif de son syndicat il y a de cela 2 ans.

Sa volonté de s'impliquer s'est également vu amplifier par la pandémie de Covid-19, le télétravail occasionnant à son avis une augmentation délétère de la charge mentale, une tendance qui, plus largement affectait, selon elle, aussi amis et collègues. En raison de son expérience en tant que conseillère d'orientation, elle accorde incidemment énormément d'importance au fait de recueillir de première main les préoccupations de ses collègues : « je veux aller voir les gens, les rencontrer et savoir ce qui va, ce qui ne va pas, ce qu'on peut améliorer » (Entretien 10). Son but est, donc, d'encourager les professionnels à échanger afin de prendre connaissance de leurs réalités, même si elle estime que cela peut demander plus de temps et de travail, et ce, d'autant plus qu'elle n'a pas de libération syndicale afin de réaliser ses tâches. Son principal objectif à travers l'action syndicale est d'agir contre le harcèlement psychologique, lequel est, selon elle, bien souvent difficile à prouver. Cela dit, elle souligne être davantage préoccupée par la qualité des relations humaines au travail que par une application tatillonne de la convention collective dont elle est beaucoup « moins friande » (Entretien 10).

De fait, ce qui lui importe le plus, c'est que le syndicat permette d'instaurer des circuits de communication, c'est-à-dire qu'il s'assure d'être proche des préoccupations des travailleurs et travailleuses, d'être plus à l'écoute afin favoriser un travail proactif, et ce, même si cela demande plus de temps. De cette façon, en allant au contact des gens, le syndicat pourrait, selon elle, agir de manière préventive de sorte à amoindrir les cas d'absentéisme et d'invalidité.

À cause de sa courte expérience de travail et hormis les enjeux liés à la conciliation travail-famille-syndicalisme évoqués ci-haut, elle n'avait jamais vraiment eu à faire face à de grandes difficultés que ce soit dans son milieu professionnel ou syndical. Elle privilégie le bien-être de ses enfants, passant au premier plan, soit au-devant de son emploi ainsi que de son implication syndicale. Néanmoins, la conciliation reste un « travail du quotidien », car elle essaie au mieux de trouver son équilibre en faisant la part des choses, ce qui est, selon elle, un défi constant.

Finalement, Joséphine a beaucoup mis en relief, lors de son entretien, que le syndicat lui a permis de grandir autant sur des aspects personnels que professionnels. Elle souligne avec fierté avoir, notamment, été félicitée par les ressources humaines et son

syndicat pour son travail fourni auprès des enseignants pendant la pandémie¹⁹. Selon elle, son engagement et sa participation, notamment, à travers les négociations que cela engendre, ont contribué à la sortir de sa « zone de confort » (Entretien 10) ainsi qu'à gagner en confiance. Elle souligne également qu'elle a pu établir de nouvelles relations qui l'ont aidé à avoir une vision plus large des réalités sociales et professionnelles contemporaines.

4.1.5 Jeanne

Jeanne, âgée de 42 ans, en tant qu'éducatrice, s'occupait auparavant de six enfants à la maison, à raison de cinquante heures par semaine. Sa profession consistait principalement à assurer la sécurité des enfants, leur bien-être ainsi que d'organiser des loisirs et toutes les autres activités éducatives.

Durant son parcours universitaire, certains de ses enseignants lui ont suggéré de participer à des rencontres avec d'autres éducatrices pour améliorer son expertise. Néanmoins, à cette époque, elle ne pouvait assister à ces rencontres en raison de ses cours du soir. Puis, un jour, elle a reçu par courriel une annonce de candidature sollicitant des travailleuses et les incitant à devenir déléguée syndicale, une fonction qui lui paraissant plutôt simple. Celle-ci n'exigeant de participer qu'à quatre rencontres par année, l'implication requise lui a, donc, semblé somme toute modeste. Elle en est venue à accepter de jongler ce poste et ses cours. Six mois plus tard, elle n'était plus éducatrice et faisait partie de l'exécutif syndical. Au fil du temps, son parcours syndical a cheminé. Elle occupe plusieurs rôles pour lesquels elle doit porter différents messages propres à chaque poste.

Après avoir passé sept ans à l'exécutif de son unité syndical, elle est aujourd'hui sur le conseil exécutif de sa fédération syndicale à titre d'élue chargée de représenter l'ensemble des membres féminins de sa centrale en tant que responsable du comité de la condition des femmes. En plus de son engagement syndical à temps plein où la charge de

¹⁹ Elle avait pris l'initiative de faire circuler un sondage auprès des membres du syndicat questionnant leur bien-être et les encourageant à communiquer avec le syndicat s'ils n'allaient pas bien. De cette façon, les résultats du sondage ont permis au syndicat de mieux s'adapter à la situation et de mettre en place des formations pour une meilleure gestion des employeurs.

travail est finalement assez importante, elle est également membre du conseil administration d'un organisme de défense des droits des femmes.

Jeanne évoluait auparavant dans un milieu non-syndiqué où on lui reprochait son manque de qualification ainsi que ses absences lorsqu'elle se devait d'accompagner ses enfants à des rendez-vous²⁰. Pour cette raison, elle a dû quitter son emploi et c'est cette situation qui l'a fait revenir à son métier d'éducatrice en milieu familial. À présent, dans le syndicat où elle se trouve, les femmes représentent 75 % des membres. Malgré cela, on n'y retrouve pas une représentation proportionnelle des femmes dans les hautes instances. Elle estime néanmoins que son syndicat a mis en place des règles dans ces instances – qui évoluent en même temps que les nouvelles préoccupations des femmes – afin d'inciter et d'accroître leur participation ainsi que leur représentation. Étant responsable du comité de la condition des femmes, cet enjeu la touche personnellement en tant que femme, mais également professionnellement en tant que responsable du comité. Pour cette raison, elle cherche à remettre de plus en plus de choses en question pour tenter de faire avancer cette cause, car elle a l'impression que le syndicat stagne depuis plusieurs années à cet égard.

Grâce à son engagement syndical, elle a véritablement l'impression d'être une actrice de changement et ce sentiment lui donne la force de continuer à défendre des enjeux auxquels elle croit, même si cela n'est pas toujours facile. En effet, depuis le début de son parcours d'engagement syndical, elle s'est heurtée à de nombreux obstacles, dont les déplacements fréquents pour les réunions. Ces déplacements ont un impact sur sa famille et, plus particulièrement, sur sa fille qui était encore jeune à l'époque. Toutefois, malgré les sacrifices, ses convictions n'ont cessé d'évoluer à tel point qu'elle a décidé de travailler sur un projet de mémoire combinant la question des droits des enfants ainsi que celle des droits des femmes. Cela en même temps que s'accroissait son rôle dans le syndicat, car le

²⁰ « J'ai dû quitter mon emploi parce que c'était problématique pour mon ancienne patronne que j'aie des rendez-vous avec mes enfants. Puis j'avais pas vraiment fait d'études ». Elle a obtenu son baccalauréat très tard, en cumul de certificats, donc à l'époque son bagage éducatif était considéré comme insuffisant. Et cela a, notamment, beaucoup affecté son salaire : « on ne pouvait pas me donner un meilleur salaire parce que je n'avais pas la qualification pour » (Entretien 8)

mémoire porte sur les deux éléments qui ont guidé ses luttes depuis qu'elle s'est engagée dans l'action syndicale.

4.1.6 Pauline

Pauline, âgée de 47 ans, travaille à temps plein depuis ses 18 ans. Elle fut, depuis 2006, agente de télécommercialisation pour la ville de Montréal. Puis, de fil en aiguille, elle a postulé pour des postes avec de plus grandes responsabilités. Elle est ensuite devenue une « professionnelle »²¹, responsable de tous les produits dérivés de la ville de Montréal, mais également des boutiques de vente de souvenirs. Selon elle, cette profession n'est pas de tout repos puisque les professionnels doivent sans cesse se battre pour faire valoir leurs points de vue. Selon elle, leurs gestionnaires n'ont que peu de connaissances quant à son domaine d'expertise ce qui expliquerait ses nombreux « conflits avec des collègues, des employeurs, par rapport à mes tâches et responsabilités » (Entretien 12 : p.60).

Lorsqu'elle a fait appel à son syndicat, soit celui des cols blancs de la ville de Montréal duquel elle était membre depuis 2001, cela en raison de ces conflits, il n'a pas su répondre à ses récriminations. Malgré ces circonstances, elle a elle-même décidé de se porter candidate et a été élue en tant que déléguée syndicale des professionnels. Elle s'est alors rendue compte des lacunes en termes de service à la clientèle, ce qu'elle a souhaité améliorer puisqu'il s'agissait d'une de ses forces. Elle est également impliquée dans le Parti Libéral du Canada. Cependant, au début et à titre de « simple membre syndiquée », elle n'était « pas plus impliquée que ça » (Entretien 12) même si elle allait aux réunions. Par la suite, son intérêt s'est développé et elle a été directrice syndicale pendant 4 ans, après avoir commencé en tant que déléguée syndicale. À l'heure actuelle, elle est vice-présidente du service aux membres. Son but consiste maintenant à mieux outiller les directeurs et les membres, cela, par le biais de nouvelles formations. Par ailleurs, selon elle, le fait d'être chez les professionnels entraîne de nombreux débats reposant sur des expertises toutes

²¹ Les professionnels sont des artisans et stratèges du développement des expertises professionnelles qui contribuent à l'amélioration de la qualité de vie des citoyen(ne)s de Montréal.

aussi différentes les unes que les autres. Cet aspect lui apparaît comme une force de son syndicat, leur permettant d'avoir divers points de vue sur les différents enjeux de la ville.

À propos de son syndicat, ce dernier a « l'avantage », selon elle et d'un point de vue féministe, d'être majoritairement féminin, puisqu'il est constitué de 58% de femmes. La parité y est donc en quelque sorte respectée. Cela dit, elle reproche en revanche le caractère antisindicaliste des professionnels, freinant de fait, la faculté du syndicat à aller chercher et encourager des gens à s'impliquer. Elle souligne, d'ailleurs, que c'est surtout chez les femmes que le recrutement de syndicalistes est plus complexe. Elle explique cela non pas vraiment par la charge de travail qui peut les freiner, mais davantage la surcharge mentale et les défis liés à la conciliation travail/famille/militantisme. Pour elle, c'est justement au niveau de la conciliation travail-famille que le syndicat peut devenir un rempart aux maladies professionnelles ou à tout le moins contrer leur augmentation.

Au fil du temps, le fait d'avoir été libérée à temps plein pour le syndicat, lui a permis d'être mieux outillée face à des situations conflictuelles telles qu'elle en avait déjà fait l'expérience. Elle est désormais mieux à même d'aider ses membres et défendre ses valeurs. On notera enfin que Pauline estime que son engagement syndical lui a également permis d'élargir son réseau social, mais aussi de faire de nouveaux apprentissages qui lui ont permis d'avoir une certaine ouverture et une vision plus large des enjeux de la société.

4.1.7 Tiphaine

Après être partie enseigner à Taiwan pendant cinq ans, Tiphaine, âgée de 48 ans au moment de l'entretien, est de retour au Québec depuis dix ans et travaille à titre d'enseignante en orthopédagogie. Elle enseigne à temps partiel puisque la distance entre son académie et son foyer occasionne de trop grands déplacements.

Tiphaine a toujours eu un « côté justicière » (Entretien 7 : p.36) en elle. Pour cette raison, en 2008, elle décide de s'impliquer dans son syndicat où elle rencontre son mari lui aussi syndicaliste. Son engouement pour le syndicalisme, encouragé par l'implication de son mari, a favorisé la rencontre avec d'autres personnes syndiquées qui ont également participé à son envie de s'impliquer. Durant une certaine période, avec trois enfants à la

maison, la situation limitait son investissement auprès du syndicat. Comme elle le souligne : « j'étais impliquée, mais plus de façon sporadique » (Entretien 7 : p.36). Son implication prenait donc davantage la forme d'une participation aux réunions uniquement à titre d'invitée sans fonction établie au sein d'une instance particulière. Ses enfants étant plus grands à présent, elle est, depuis 2 ans, « réellement et activement impliquée dans l'action syndicale », ce qui l'a notamment conduit à devenir déléguée syndicale, poste qu'elle occupait au moment de l'entretien.

En tant que déléguée, elle est chargée de diffuser les informations aux membres qu'elle obtient des réunions et elle est souvent appelée comme « tierce personne » dans des conflits pour être médiatrice afin de régler le litige. Tout récemment, elle a commencé à s'impliquer également au niveau de la condition des femmes. De plus, en parallèle de son engagement syndical, elle est aussi impliquée en tant que responsable des loisirs, particulièrement auprès des enfants, dans son ancienne communauté.

Tiphaine a, par ailleurs, rencontré certaines difficultés en raison de son statut d'emploi à temps partiel. Cela occasionne, entre autres, des conflits d'horaire durant lesquels sa présence est requise pour des réunions, et ce, même pendant ses jours de congés. Elle est, donc, souvent amenée à faire des choix à ce sujet, puisqu'elle n'est pas entièrement payée pour le temps qu'elle consacre à ces activités professionnelles²². À cet effet, le syndicat agit comme un levier, selon elle, puisque la charge de travail qu'elle fournit n'est pas récompensée à sa juste valeur par son emploi. Pour ce qui est de son implication syndicale, ce sont davantage les déplacements pour les réunions qui présentent la plus grande part de difficultés. À cet égard, la pandémie de Covid-19 fut, selon elle, avantageuse parce qu'elle n'a plus eu à se déplacer aussi loin pour les rencontres syndicales.

Son implication lui a, finalement, permis d'exprimer certaines difficultés et de prendre conscience qu'elle n'était pas seule à vivre et à penser de la sorte. Elle souligne « qu'en tant que femme », on a toujours tendance à se mettre trop de pression. C'est pourquoi il faudrait, selon elle, se donner une chance de déculpabiliser et de s'affirmer. Dans la même optique, elle souligne le peu d'attention accordée aux syndicats

²² Elle juge, par ailleurs, cette situation inacceptable, car, pour Tiphaine, elle se retrouve à faire du « travail gratuit » (Entretien 7 : p.36).

majoritairement féminins. Elle se demande, alors, si ceux-ci sont entendus et écoutés au même titre qu'un syndicat qui serait principalement composé d'hommes.

4.1.8 Nathalie

Nathalie est une femme de 48 ans qui travaille depuis près de vingt-cinq ans pour Poste Canada. Auparavant, les travailleur(se)s des postes en milieu rural étaient considéré(e)s comme des « entrepreneurs indépendants » et ne sont devenus syndiqué(e)s qu'en 2004. Nathalie travaille aujourd'hui pour le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses des Postes (STTP) et elle y occupe maintenant un des postes les plus hauts placés au niveau de leur organisation régionale à Montréal.

L'engagement syndical, pour Nathalie tout comme pour Tiphaine, s'appuie sur une certaine forme de fibre pour la justice sociale. Elle a toujours été impliquée sur le plan social, notamment, dans le conseil d'établissement de l'école de ses enfants ou encore dans le comité des parents de patin artistique aussi pour ses enfants. Selon elle, cet aspect de sa personnalité lui viendrait de sa mère, féministe à sa manière, qui lui a toujours enseigné que « si un homme pouvait le faire une femme pouvait le faire également » (Entretien 4 : p.19). Sa mère l'a, par ailleurs, toujours soutenu et supporté, et ce, pendant une longue période où elle était mère monoparentale. De cette façon, avec le soutien de sa mère, Nathalie a toujours été en mesure de participer et d'assister aux activités syndicales tout en assumant ses responsabilités parentales.

Même si son organisation syndicale est principalement masculine, elle n'a jamais rencontré d'embûches découlant de cette situation. Au contraire, elle s'est toujours sentie soutenue par ses homologues masculins. Plus encore, elle évoque l'idée d'une certaine compétition entre les femmes plutôt qu'avec les hommes. Son rôle dans le syndicat consiste surtout à assurer le bon fonctionnement de la coordination ainsi que le respect de la convention collective. Elle souligne, par ailleurs, le fait que le STTP a toujours été très impliqué dans l'amélioration de la condition féminine. En effet, en 1982, ce fût le premier syndicat à obtenir le congé de maternité alors qu'à ce moment encore peu de femmes travaillaient à Poste Canada. Aussi, un principe d'égalité a été depuis mis en place dans leurs politiques lors des formations, de même qu'afin d'assurer un principe d'équité dans

les divers comités. Le syndicat a également réussi à augmenter considérablement le salaire des femmes du Québec qui travaillaient pour Poste Canada dans le secteur rural. Pour elle, cette lutte constitue en quelque sorte le projet d'une vie, car elle s'est longuement battue pour que les travailleurs et travailleuses des postes en zone rurale aient accès aux mêmes avantages sociaux que leurs collègues du secteur urbain. Elle souligne que les orientations de son organisation syndicale dans la défense des droits des femmes et de la personne rejoignent pleinement ses valeurs et convictions.

Certains sacrifices se sont imposés à elle dans son engagement syndical, notamment, le fait de laisser les enfants à la maison pendant les déplacements. Cela, en plus, de devoir subir les critiques et jugements, à cet égard, sous prétexte qu'une femme ne devait pas faire de compromis concernant sa vie familiale. Ce sont ces embûches qui, selon elle, sont les plus difficiles pour une femme, en témoigne son propre parcours d'engagement. Elle a, par ailleurs, souvent été sujette au « syndrome de l'imposteur », mais elle affirme que le syndicat a su lui redonner confiance en elle, notamment, grâce à la mise en place de formations sur le leadership des femmes.

Enfin, on notera que Nathalie voit son engagement syndical comme motivé initialement par un intérêt personnel. Intérêt qui s'est au fil du temps et des apprentissages déplacés vers l'amélioration du sort d'autrui. Elle estime que le mouvement syndical a contribué à sortir les femmes de leur zone de confort. Cela, notamment, pour leur permettre d'exprimer leurs opinions « haut et fort » (Entretien 4 : p.19). Pour elle, le fait d'être engagée a également permis d'inculquer, sans que cela ne soit vraiment une démarche consciente, certaines valeurs à ses enfants qui ont su développer un esprit critique et féministe.

4.1.9 Marion

Cela fait maintenant trois ans que Marion, 49 ans, est impliquée dans l'action syndicale dans l'établissement scolaire où elle travaille depuis huit ans. Elle est présentement libérée à temps plein, car il était difficile pour elle de concilier son travail au

centre de services avec le syndicat. Cela puisque ce dernier impliquait beaucoup de travail les soirs et les fins de semaine.

Le syndicalisme a toujours fait partie de ses intérêts. Dès 1998, elle a été déléguée syndicale substituée chez son ancien employeur pendant deux ans avant de quitter et travailler dans le privé. Par la suite, elle a été invitée à un « 5 à 7 » où elle a fait la connaissance de personnes syndiquées, lui permettant ainsi de graviter autour du président, du vice-président et, éventuellement, de toute l'équipe syndicale. Elle suivait également des cours universitaires, mais auxquels elle a choisi de mettre un terme pour se consacrer pleinement au syndicalisme. Elle se questionne, néanmoins, toujours sur un éventuel retour à l'université pour finaliser ses études et, ainsi, bénéficier d'un bagage plus conséquent. Selon elle, cette question se pose particulièrement, puisque son programme d'études est étroitement lié avec le syndicalisme, mais aussi, plus largement, car elle accorde une grande importance aux formations qu'elle reçoit dans ses cours universitaires²³.

Son parcours syndical a été marqué par une étape de sa carrière tant professionnelle que syndicale où durant cette période, elle ne se considérait plus aussi efficace. Cela, ni en tant que conseillère pédagogique, ni en tant que vice-présidente syndicale. Elle avait, à ce moment, le même salaire que les autres professeurs, mais ses employeurs attendaient d'elle qu'elle fournisse un travail supplémentaire les soirs et fins de semaine. Cette situation a été bouleversante personnellement, surtout pour sa famille, qu'elle a négligé pendant un an pour être « capable de se donner à 100% dans chaque sphère » (Entretien 11 : p.60). Pour cette raison, elle a demandé à être libérée à temps plein pour son poste de vice-présidente, auquel elle a ajouté le « chapeau » de secrétaire du syndicat. Ce titre qu'elle a choisi de prendre en surplus révèle, cependant, selon Marion, d'un manque d'organisation²⁴ de la part de son syndicat.

²³ Dans les faits, Marion compare ses études aux formations mises en place dans les structures syndicales et les considère donc comme une forme d'éducation syndicale (Entretien 11 : p.60).

²⁴ Ce manque d'organisation, elle l'explique par l'ancienneté des membres, de 8 à 12 ans minimum, ces derniers sont donc moins enclins à changer leurs habitudes et, de fait, remettre en question l'organisation de leur structure. En conséquence, ils n'ont pas réussi à développer des spécialités pour lesquelles chacun aurait son domaine d'expertise.

Au-delà de ce déficit organisationnel et qu'elle soit relativement nouvelle dans son syndicat, elle a déjà été victime de discrimination basée sur le genre et sur la race lorsqu'elle représentait son tout premier membre²⁵. En réponse à cette épreuve, elle a décidé de s'investir davantage au niveau des formations pour encourager le droit de parole des femmes qui, trop souvent, ne se sentent pas légitimes de la prendre. Selon Marion, en termes de résolution de problème, les femmes prennent davantage leur temps avant de formuler une revendication, car « si elles y vont directement avec leurs revendications, elles risquent de perdre leur légitimité » (Entretien 11), puisque jugées trop sentimentales. Pour elle, il s'agit alors d'un combat de chaque jour, qui pour être évité devrait passer avant tout par l'éducation et les formations, celles-ci étant primordiales pour elle.

Enfin, ce côté syndical est très encouragé par ses pairs, mais pas nécessairement compris par sa famille²⁶. Pour sa part, elle voit dans le syndicalisme davantage une forme de protection qui lui procure divers droits, autant de travail que de la personne, et qui lui permet de défendre la justice pour ceux qui n'en n'ont pas. Néanmoins, un « sentiment d'imposteur » subsiste en elle, ne sachant pas si elle doit prendre la place de présidente²⁷. Pour les femmes, il y a tout un processus de confiance en soi et d'affirmation qui bien souvent, selon Marion, se caractérise par un combat avant tout contre soi-même.

4.1.10 Amélie

Amélie travaille depuis 1997 pour Poste Canada où elle y est permanente syndicale depuis 23 ans et libérée à temps plein pour le syndicat depuis neuf ans. Aujourd'hui âgée de 62 ans, elle est à présent dirigeante aux griefs, mais également déléguée syndicale. Elle cumule à ce jour 12 ans d'implication syndicale. Elle a commencé à travailler à la poste

²⁵ Marion pense que ce membre n'appréciait guère d'être représenté par une femme, mais surtout par une femme de couleur : « Je l'ai remarqué tout de suite, car quand il est venu au bureau il ne s'adressait pas à moi mais au président alors que j'étais sa représentante actuelle » (Entretien 11).

²⁶ En effet, ils ne sont pas forcément au courant de son poste de vice-présidente syndicale et pensent qu'elle est toujours conseillère pédagogique, car le syndicalisme n'est pas un milieu très bien perçu dans sa culture haïtienne.

²⁷ Le président actuel approche bientôt la fin de sa carrière, devant ainsi prendre sa retraite et laisser sa place.

pour un emploi étudiant pendant les fins de semaine. Puis, après avoir perdu son emploi dans son domaine d'études, elle a alors pris un emploi temps plein chez Poste Canada.

Il s'agit d'un milieu professionnel principalement masculin, où elle a déjà été témoin, mais aussi victime de certains commentaires sexistes à l'égard des femmes²⁸. C'est en partie pour cette raison qu'elle a commencé à réellement et activement s'impliquer dans l'action syndicale. Après ses congés parentaux, pour sa fille et son fils, elle a constaté que l'attitude des hommes, en particulier, n'avait point évolué. Après presque deux ans d'absence, elle se retrouvait toujours face aux mêmes injustices. Elle souhaitait alors faire changer les mentalités. C'est ce qui l'a motivé à suivre toutes sortes de formation afin de s'outiller pour s'engager et pouvoir participer au changement.

Pour Amélie, le syndicat se caractérise par une forme de « micro-société » (Entretien 2) où se retrouvent divers points de vue, mais qui permet, finalement, à l'ensemble de la structure syndicale de travailler dans un même sens. C'est justement à travers des difficultés vécues qu'elle a, selon elle, pu apprendre à se développer. Néanmoins, cela peut aussi avoir un coût, notamment, avec la complexité de la conciliation travail/famille/syndicalisme. Elle a, elle-même, vécu une séparation en lien avec son engagement syndical qui prenait beaucoup de place, affectant ainsi sa vie privée. En contrepartie, elle a reçu énormément de soutien du côté de sa famille et de ses collègues. À savoir, son frère est lui-même délégué syndical, mais dans le secteur privé et elle raconte que cela amène parfois à certaines discordes. Aussi, elle a rencontré, il y a presque dix ans, son mari actuel qui est lui aussi très impliqué dans le syndicalisme et comprend donc parfaitement son investissement de temps et d'énergie. Hormis le fait que son engagement ait eu un impact sur son ancienne relation conjugale, il n'en demeure pas moins que celui-ci a permis d'inculquer certaines valeurs à ses enfants, ce pour quoi elle est très reconnaissante. Son expérience lui a, notamment, appris à faire passer ses enfants avant son implication syndicale, mais aussi à les inclure dans son engagement.

Son syndicat étant reconnu pour leur ouverture, dont sur la question de la place faite aux femmes dans les positions de pouvoir, il est en quelque sorte un des précurseurs à ce

²⁸ Pour cause de propos à caractère sexiste, une grande partie des femmes qui travaillaient pour Poste Canada ont quitté leur profession (Entretien 2 : p.8).

sujet au Canada. Il a également publié « La Rose », une forme de journal s'adressant aux femmes afin de les sensibiliser à l'équité salariale. De plus, c'est un syndicat très impliqué au niveau international auprès d'une association mondiale de syndicats. Par ces différentes implications de son syndicat, Amélie a été portée à s'intéresser au côté humain davantage. Cela lui a permis de s'ouvrir à différentes perspectives, notamment, grâce à ses multiples voyages à travers le monde pour des réunions syndicales²⁹.

4.1.11 Clémence

Clémence travaillait dans une compagnie d'assurance où elle avait été embauchée en 1980 et où elle est entrée dans le monde syndical. En 2016, elle fût libérée de son travail pour s'occuper du syndicat tout d'abord à temps partiel et à temps plein depuis 2017. Maintenant âgée de 62 ans, elle est présidente de sa section locale regroupant 2300 membres. À ce titre, elle est la principale représentante des instances – venant de compagnies d'assurance, dont son syndicat regroupe des institutions d'éducation privées et autres – soit un milieu très diversifié dont les besoins le sont tout autant. Elle a un sentiment d'appartenance envers son syndicat et ses membres comme en témoigne son ancienneté dans le milieu syndical. Elle est réélue depuis près de 36 ans et, pour cette raison, le développement d'une stratégie de relève est très important pour elle.

Pendant près de 40 ans donc, elle s'occupait seule de 150 membres « sans compter ses heures de travail » (Entretien 3 : p.18), à cet effet, elle s'estime chanceuse de ne pas avoir d'enfant. Toutes ces années elle a, donc, jonglé entre ses tâches syndicales et ses tâches d'employée. Elle prenait aussi plusieurs responsabilités syndicales, notamment, le comité de condition féminine. Avant d'être présidente de sa section locale, elle avait été élue pour un poste réservé aux femmes, soit vice-présidente. À ce poste, elle était souvent libérée de son emploi afin de représenter au mieux toutes les femmes de son syndicat. Cependant, son implication dans plusieurs comités, dont celui des femmes, lui a déjà été

²⁹ Elle a été amenée à voyager, par exemple, en Afrique du Sud pour un comité des femmes internationale ou encore en Amérique du Sud. Elle est également souvent en vidéoconférence avec des comités partout dans le monde, ce qui lui permet de se rendre compte de la chance qu'elle a de vivre au Québec, car elle est consciente du trop grand nombre d'inégalités qui subsistent dans le monde.

reprochée par certains membres, pensant qu'elle n'arriverait pas à bien les représenter si elle cumulait trop de responsabilités. Elle s'est beaucoup battue pour la question de la place des femmes, puisqu'avec son comité ils ont notamment réussi à féminiser le nom de la Fédération des Travailleurs du Québec et à obtenir des postes réservés aux femmes. Néanmoins, selon elle, ces postes étaient davantage mis en place pour bien paraître auprès des femmes et, par conséquent, pour donner une bonne image de la FTQ. Quand elle a été élue en tant que vice-présidente, elle a été d'abord vivement critiquée par les membres, puisque, pour eux, elle ne représentait que les femmes. Or, pour Clémence, le plus dur a été d'être également vivement critiquée et jugée par les femmes. En parallèle, elle occupait toujours son poste dans le milieu de l'assurance où là aussi elle vivait certains conflits, notamment, une campagne de désyndicalisation de son employeur³⁰.

Selon Clémence, beaucoup de travail reste encore à faire quant à l'égalité, car il apparaît que la Loi de 1968 sur l'équité salariale n'est pas appliquée dans tous les milieux de travail. Pour elle, il en revient alors au mouvement syndical de prendre en charge et d'amener à la table des négociations les dossiers sur les iniquités salariales, les problèmes de conciliation travail/famille ou encore les violences psychologiques et physiques, qui sont pour Clémence des priorités. Finalement, le syndicalisme représente une partie importante de sa vie, puisqu'elle a accordé tellement de temps à son implication syndicale que « cela a grandement influencé sa vie, en fait c'est ma vie » (Entretien 3 : p.18).

4.1.12 Carla

Carla, âgée de 63 ans, travaille à temps plein pour le service de police de Montréal depuis presque 33 ans. Toutefois, depuis 2012, elle est libérée de sa profession pour se consacrer pleinement à l'action syndicale. Parallèlement à son engagement syndical, cela fait maintenant 20 ans, qu'elle fait également partie du conseil d'administration d'une

³⁰ Pour tenter de faire sortir leur syndicat implanté depuis 1960, l'employeur a introduit un syndicat indépendant dans le but donc d'évincer leur syndicat. C'est ainsi que Clémence et ses collègues ont mené une enquête et découvert la supercherie de leur employeur. Ils se sont alors confrontés au « faux syndicat » (Entretien 3) durant une assemblée pour démanteler ce dernier. De cette façon, tout le monde s'est rendu compte de cette arnaque et est resté syndiqué au syndicat affilié à la FTQ, soit le « vrai » syndicat.

maison d'hébergement pour femmes violentées. Avant d'en arriver au service de police, Carla avait un emploi à temps complet, puis, elle est tombée enceinte et a, donc, eu un retrait préventif. Cependant, l'entreprise pour laquelle elle travaillait fut entre-temps délocalisée, la forçant à chercher un autre travail. À ce moment, elle pensait que la fonction publique pourrait être une « possibilité d'évolution de carrière et bien payée en plus de cela » (Entretien 5), par conséquent, elle a postulé à un centre d'appels d'urgence. Elle raconte s'être fait « prendre au jeu ». Il s'agissait d'un emploi fonctionnant par quarts à rotation complète, donc, en parfaite adéquation avec l'éducation de ses enfants. Cet emploi était alors favorable à concilier son travail avec son engagement parental. Puis, elle s'est séparée de son conjoint et, au même moment, elle vu une possibilité de travailler à la communication du service de police. Comme ses enfants étaient déjà à l'école, elle a jugé qu'il serait alors possible pour elle d'y travailler.

Concernant son implication syndicale, il s'agit d'un aspect qui a toujours fait partie de sa vie. En effet, avant de commencer ses études à l'université, elle travaillait déjà avec des avocats à l'aide juridique. Par ailleurs, pendant la période où elle était au centre d'appels, mais également quand elle était mère au foyer pendant ses congés de maternité, elle a toujours eu « à défendre des choses » (Entretien 5). Ainsi, la « fibre justicière » (Entretien 5) fait partie d'elle et la justice sociale est une valeur qu'elle défend depuis toujours. En revanche, elle était moins impliquée quand elle travaillait au 911 chez les cols blancs, même si elle suivait les assemblées. Elle explique, cependant, cette moindre implication en raison du bas âge de ses quatre enfants à l'époque.

S'agissant d'un milieu très masculin³¹, elle a éventuellement connu des situations malaisantes, mais avec l'arrivée des femmes cette situation s'est atténuée. Elle n'était pas particulièrement confortable avec les campagnes électorales à mener, campagnes qui comprenaient un certain niveau de dénigrement, ce qui ne fait pas partie de sa personnalité. Elle a, donc, quitté les cols blancs pour s'en aller chez les professionnels. C'est là que son implication syndicale a pris de l'ampleur afin d'apporter elle a davantage d'aide aux

³¹ En effet, elles étaient très peu de femmes, elle pense même être « la 20^{ème} femme sur 180 employés » (Entretien 5). Étant un milieu très peu féminisé, elle a connu des situations pour le moins déplacées : « Si je me plaignais j'avais l'air d'une fille catholique coincée et si je ne me plaignais pas ben c'est moi qui étais mal à l'aise » (Entretien 5).

membres. Elle a même été la directrice syndicale avant de travailler à temps plein pour le syndicat en 2012. À savoir qu'elle aurait pu prendre sa retraite après 30 ans de service, il y a de cela trois ans, mais elle a fait le choix de rester. Elle explique cela par la foi qu'elle a de contribuer au syndicat. Il faut également noter que présentement il y a trois présidents du service aux membres, donc, Carla s'occupe du tiers des membres. Son poste consiste alors à encadrer les directeurs qui sont dans certaines sections. Elle s'occupe aussi de tout l'aspect administratif ainsi que de divers dossiers comme le programme de l'égalité d'accès à l'emploi et du régime de retraite des assurances.

En 2017, elle a aussi dû assumer la présidence du syndicat, par intérim, lorsqu'il y a eu un conflit avec l'ancienne présidente. Néanmoins, elle n'a pas souhaité garder ce rôle, car cela ne l'intéressait point. En effet, en tant que directrice du service aux membres, elle se sent davantage proche des gens. Cela lui permet, selon elle, plus facilement de leur venir en aide alors que cela ne serait pas forcément le cas si elle était présidente. C'est durant cette période de trouble que les professionnels ont commencé à se mobiliser, car d'ordinaire ce ne sont pas des gens qui se mobilisent très facilement. De fait, selon elle, comme le degré d'études des professionnels est élevé ils ont tendance à régler leurs problèmes d'eux-mêmes sans avoir nécessairement recours au syndicat.

Sur le plan plus personnel, sa famille n'est guère au courant de son implication syndicale et elle n'a au moment de l'entretien pas de conjoint. Dans l'ensemble, ses proches n'ont pas réellement conscience de la place que peut prendre cet engagement pour elle, hormis une de ses filles qui vient tout juste de rentrer dans le milieu syndical. Quant à Carla, elle considère son engagement syndical comme un aboutissement de sa vie professionnelle et un accomplissement personnel. Effectivement, son implication est venue confirmer toutes ses croyances, selon lesquelles il faut se battre pour défendre ses idées, mais également celles des autres. Finalement, son engagement lui a permis de se rendre compte de la chance qu'elle a d'avoir une voix qui compte et qui peut porter celle des autres.

4.2 Analyse transversale des récits

Après avoir fait la synthèse des histoires individuelles et singulières des participantes, je m'attarderai, dans cette seconde partie du chapitre, sur les éléments significatifs qui sont ressortis des récits, mais de manière transversale. Cette démarche me permettra une comparaison afin de faire émerger des similitudes ou différences dans le but de répondre à mes questions de recherche. Je commencerai par présenter le moment initial de la syndicalisation des femmes interrogées. Cela en portant une attention à leurs débuts respectifs et premiers pas en tant que militantes dans le monde syndical, c'est-à-dire le moment de leur trajectoire que l'on peut considérer comme un « avant » leur engagement syndical (4.2.1). Je ferai ensuite l'exposition des manifestations et du sens que prend, chez elles, l'engagement syndical et, ultimement, de l'évolution de leur engagement « pendant » leur trajectoire militante (4.2.2).

4.2.1 Les premiers pas vers l'engagement syndical

L'une des premières questions posées, dans le cadre de mes entretiens, concernait la trajectoire militante. L'objectif était donc de comprendre ce qui motivait l'entrée des participantes dans le monde syndical, entre autres, à savoir si l'implication syndicale a pu être influencée par une tierce personne ou encore si la militante en question possédait déjà une certaine prédisposition au militantisme. Il s'agira ici, dans cette première partie, de revenir sur les diverses motivations qui viennent à « activer » leur volonté à s'impliquer au sein de leur organisation syndicale.

À cet égard, il m'apparaissait également pertinent de jeter un regard croisé et ainsi de voir si les militantes étaient engagées dans d'autres activités sociales par-delà leur syndicat respectif. Cela afin de saisir l'importance que l'engagement social et syndical peuvent prendre dans le quotidien de ces militantes.

4.2.1.1 L'entrée dans le syndicalisme

Comme les travaux de Ricci, Blais et Descarries (2008) permettent notamment de le constater, l'initiation au syndicalisme et la décision de s'impliquer syndicalement peut se faire de diverses façons. Celle-ci peut découler de plusieurs influences ayant marqué le parcours de la militante à en devenir. Les discours des femmes syndiquées avec qui j'ai pu m'entretenir reflètent, de manière générale, ces constats.

Ainsi, six femmes rencontrées estimaient avoir « déjà en elle » une forme de « fibre justicière » (Entretien 5). Celle que j'évoque ici, Carla, comme plusieurs autres participantes à l'enquête d'ailleurs, souligne ainsi bien souvent que la notion de justice occupe une place prépondérante dans sa vie, et ce, « depuis toujours » (Entretien 5). Carla, avant même ses études universitaires, travaillait ainsi déjà avec des avocats pour défendre les droits de personnes en difficulté. Bref, cette « fibre justicière » a toujours été une priorité pour elle. Le fait de s'engager dans les activités de son syndicat était donc la suite logique de son parcours :

Puis comme j'ai longtemps travaillé avec des avocats et ensuite au service de police pour défendre des gens, quand je suis arrivée à temps plein au syndicat, j'avais l'impression que c'était comme si toute ma vie tout ce que j'avais fait aller m'emmener là où je suis aujourd'hui. (Entretien 5)

C'est également le cas de Nathalie, qui avant même d'être employée, était d'ores et déjà impliquée dans un syndicat de « manière contractuelle »³². Cette expérience antérieure, lui a, notamment, permis de militer lorsqu'elle est entrée en poste dans un bureau du secteur urbain pour l'introduction de clauses permettant une meilleure protection des emplois en milieux ruraux dans la convention collective.

Cette prédisposition au militantisme se retrouve également dans le discours de Marion qui gravitait depuis longtemps déjà, c'est-à-dire depuis 1998, autour d'un syndicat où elle a été déléguée syndicale pendant deux ans avant de travailler dans le secteur privé. Cette expérience dans un emploi précédent l'a amené, par la suite, à se mobiliser dans les

³² Elle s'est ainsi notamment rendu compte qu'à titre de travailleuse autonome, elle ne pouvait bénéficier des avantages d'une convention collective.

activités syndicales, notamment, en ce qui a trait à la négociation de la convention collective dans son syndicat actuel, soit dans une entreprise du secteur privé.

En revanche, lorsqu'on se penche sur les discours d'Amélie et Joséphine, force est de constater que l'implication syndicale s'est faite plus tardivement, et ce, même si « l'idée du syndicalisme » leur traversait l'esprit depuis un moment. En effet, Joséphine – et elle n'est pas la seule qui a évoqué cet enjeu – m'a partagé que son désir de s'impliquer dans une organisation syndicale était présent depuis plusieurs années. Toutefois, l'arrivée de ses enfants avait repoussé son implication syndicale, puisqu'elle avait conscience de l'investissement considérable de temps et d'énergie que celui demanderait. De manière semblable, mais pour différentes raisons, Amélie, qui est engagée syndicalement depuis un long moment, a quant à elle eu un « déclic » par rapport à son implication après la naissance de son enfant :

Ouais, tu sais ça a été long avant que je m'implique réellement syndicalement, j'avais mon travail, puis j'aimais mon travail. Mais le déclic qui a fait que je m'engage syndicalement c'est que j'ai eu des enfants. Et quand je suis revenue, j'avais l'impression que rien n'avait changé, que rien n'avait évolué. L'attitude des gens n'avait pas changé. Tu sais, je vais le dire comme ça, mais les hommes n'avaient pas changé de comportement en 2 ans. Je pense que c'est ça qui m'a poussé à m'engager, c'étaient les mêmes injustices que quand j'étais partie, je ne pouvais pas laisser les choses comme ça. (Entretien 2)

Force est de constater que dans l'ensemble des discours des femmes rencontrées, malgré des nuances, on retrouve une volonté de combattre les injustices. Cela, comme j'ai pu le comprendre, avant même qu'elles ne décident de s'engager dans une organisation syndicale.

Des discours des femmes militantes interviewées, il est par ailleurs ressorti que deux d'entre elles étaient beaucoup moins interpellées par le syndicalisme. Celles-ci en sont venues à s'impliquer qu'après avoir participé à une manifestation ou une grève. C'est, notamment, le cas de Coralie qui pendant la grève de 2016 chez son employeur a compris la portée que son implication et son engagement dans un syndicat pouvaient avoir dans le cadre de luttes sociales contre l'injustice, dans son cas particulier, le « mouvement pour le 15\$ » :

Je pense que je voyais toute l'activité syndicale un peu loin de mes intérêts personnels et je n'avais pas cette curiosité de réellement m'engager et de voir en quoi ça consistait

ou si j'avais un rôle à jouer. Mais quand en 2016 on a déclenché notre grève et qu'on s'est rallié au mouvement de 15\$ de l'heure je pense que c'est à ce moment-là que j'ai vu que notre lutte avait été plus globale pour un but vraiment gros, pas comme un « on veut juste négocier des petits trucs. (Entretien 1)

Pour une autre militante, Clémence, la décision de s'impliquer résolument dans des activités syndicales eut lieu peu après une négociation de la convention collective dans l'entreprise d'assurance où elle travaillait. Certes, elle était déjà membre du syndicat de sa firme à ce moment, mais elle n'était pas réellement impliquée au sein de celui-ci. Comme pour Coralie, ce n'est que lors de la grève et dans la foulée de la renégociation de la convention collective qu'elle a alors décidé de prendre activement part dans le conflit de travail et a commencé son implication dans son syndicat. Ainsi, nos entretiens tendent à montrer, comme l'avaient déjà noté Ricci et ses collègues (2008), que l'entrée dans le syndicalisme peut également se faire - ou s'affirmer davantage et se consolider -, lorsque l'on prend part à l'action, dans ces cas-ci lors d'une manifestation ou d'une grève.

Les travaux de Ricci et ses collègues ont également démontré que l'initiation au syndicalisme pouvait être influencée ou enseignée par des pairs ou encore par des proches ainsi que des membres de la famille, eux-mêmes syndiqués. C'est ce que j'ai, notamment, pu relever dans le discours de deux de mes répondantes, à savoir Tiphaine et Juliette. Pour la première, déjà membre d'un syndicat depuis 2008, c'est la rencontre avec son mari qui a marqué un tournant, qui se culminera par une décision de s'impliquer syndicalement. En effet, son mari étant très impliqué dans l'organisation syndicale, c'est lui, selon elle, qui lui a donné le goût de s'engager davantage :

C'est un peu le fait que mon mari c'était son dada, lui il en parlait beaucoup, puis, j'ai été amené à rencontrer des gens qui faisaient partie d'un syndicat, par le biais de rencontre ou d'activités particulières, parce que je les accompagnais dans des congrès. Puis, donc, à parler avec eux tu sais ça m'a amené le goût à vouloir m'impliquer et à me dire qu'est-ce que moi je pourrais apporter à mon milieu. C'est quelque chose qui m'a toujours intéressé, mais comme il y avait les enfants, ben j'avais du mal à faire la conciliation travail-syndicat-famille. Donc, c'est plus un côté que je laissais à mon mari, mais quand il revenait des congrès avec les yeux allumaient ben là on en parlé, j'ai toujours trouvé ça intéressant. Puis là j'ai décidé de m'impliquer au niveau de la condition des femmes, puis c'est tout nouveau. (Entretien 7)

Pour Juliette en revanche, ce n'est pas l'influence d'un pair qui l'a poussé à s'engager dans une structure syndicale, mais bien l'éducation qui lui a été inculquée au sein de sa famille, ou comme Quéniart et Jacques (2002) l'ont mentionné l'intérêt syndical de Juliette s'est

fait par une « socialisation familiale ». Elle décrit sa famille comme étant très attachée aux valeurs syndicales puisque, déjà petite, elle se joignait à ses parents lors de manifestations (Entretien 9).

On notera, par ailleurs, que les travaux de Ricci, Blais et Descarries (2008), soulignent également que l'entrée dans le syndicalisme peut aussi se faire « par hasard ». Cela a pu être constaté dans le discours d'une des militantes de ma recherche. En effet, pour Jeanne, du moins selon ce qu'elle a confié lors de l'entretien, il n'y a pas nécessairement eu d'élément déclencheur ou d'influence quelconque quant à son entrée dans le monde syndical. Elle qualifie ainsi, elle-même, son implication comme étant le résultat d'un concours de circonstances, voire d'une « erreur » :

Il [n']y a pas eu d'élément déclencheur du tout, je suis arrivée là pas par erreur, mais c'était pas calculé... sauf qu'à cette époque-là avec les cours du soir que je suivais et les rencontres qui se donnaient avec mon bureau, ben je pouvais jamais assister et il y a eu une annonce par courriel pour devenir délégué syndical avec 3 ou 4 rencontres par année. Donc je me suis dit que comme c'était une petite implication qui [ne] demandait pas grand-chose et qui allait être plus facile pour moi, j'allais pouvoir rencontrer d'autres éducatrices et finalement 6 mois après je n'étais plus éducatrice, mais dans l'exécutif du syndicat. (Entretien 8)

Finalement, un autre facteur, qui ne semble pas être évoqué dans la littérature scientifique, émerge des discours des répondantes et pointe, donc, vers un nouvel élément explicatif permettant de comprendre l'engagement syndical de certaines. Celui-ci renvoie au fonctionnement interne de certains syndicats, c'est-à-dire, plus spécifiquement, à la décision de lancer des invitations à des personnes qui ne sont pas des membres à part entière d'une organisation syndicale. Ainsi, comme on a pu le voir, ce sont ces invitations proactives de la part des syndicats, qui ont conduit trois de mes répondantes, à savoir Clarisse, Jeanne et Juliette à s'engager syndicalement³³.

³³ On rappellera ici par ailleurs qu'hormis l'influence de la cellule familiale quant aux valeurs syndicales, le processus d'engagement syndical de Juliette s'est fait en deux temps. Elle a d'abord commencé au sein du comité des jeunes de la CSQ lors de son arrivée en tant qu'enseignante, il s'agissait davantage d'une initiation à la vie syndicale ne nécessitant pas une participation active à ce moment. Puis, en 2010, les membres de l'exécutifs sont eux-mêmes venus vers Juliette pour un poste de l'exécutif qui venait de se libérer comme ils avaient connaissance de son expertise déjà dans le comité des jeunes. De cette manière, elle a décidé de poser sa candidature et a été élue à l'exécutif de son syndicat. De la même façon, pour Clarisse, le syndicat pour lequel elle travaille propose des conseils régionaux quatre fois par année où des délégués, mais également des gens qui ne sont pas impliqués syndicalement sont conviés. Le but de son syndicat étant de familiariser les

En résumé et comme l’avaient déjà démontré Ricci et ses collègues, le corpus d’entretiens montrent, donc, que l’entrée dans le monde syndical peut effectivement se faire de diverses façons. Pour aller plus loin, on remarque également que les syndicats, eux-mêmes, sont en mesure de prendre certaines dispositions afin d’initier des personnes qui ne sont pas impliquées syndicalement à se familiariser avec leurs structures, les encourageant par la suite à s’impliquer.

4.2.1.2 Les motivations initiales de l’engagement syndical

Lorsqu’on s’intéresse de plus près aux motivations qui poussent les femmes à militer et s’engager véritablement dans leur syndicat respectif, il va sans dire que les raisons peuvent tout autant être multiples. Cela étant dit, il semble néanmoins que le principal moteur de cet engagement syndical s’inscrit dans une tension entre les idéologies « individualiste » et « collectiviste ». Alors que Quéniart et Jacques (2002) avaient observé, dans le cadre de leur recherche auprès de jeunes militantes, que ces dernières s’imprégnaient, davantage d’une idéologie individualiste, ce constat n’était pas celui fait par Savoie et ses collègues qui, pour leur part, insistaient davantage sur la dimension « solidariste » de l’engagement des femmes³⁴.

Pour ma part, lorsque je m’attarde sur le discours de mes répondantes, il en ressort que leur volonté de s’engager et de s’impliquer dans un syndicat provient, dans la majorité des cas, d’un intérêt, certes, personnel. Cependant, elles avaient aussi un narratif faisant la

travailleurs et travailleuses au syndicalisme, mais aussi de leur permettre de se créer des contacts. Avec le recul, Clarisse a ainsi relevé que cette invitation a fait naître son intérêt pour le syndicalisme.

³⁴ En effet, l’enquête de Quéniart et Jacques (2002) s’intéressait particulièrement aux intentions des jeunes militantes à s’engager ou à prendre part à des mouvements sociaux et il s’était avéré que ces dernières – leurs motivations – étaient, selon elles, principalement individualistes. À l’inverse l’enquête de Savoie et ses collègues (2017) interrogeait également les motivations des militantes quant à leur engagement, mais dans ce cas-ci la variable de l’âge n’était pas considérée dans l’élaboration de l’enquête et il en est alors ressorti que la notion de « solidarité entre femmes » était dominante au sein de cette étude.

part de la notion de « groupe » et mettaient de l'avant l'importance du collectif. Cela afin de pouvoir réellement faire avancer les causes pour lesquelles elles se battent.

Pour Clémence, par exemple, le monde syndical a permis l'évolution des lois sociales, et ce, grâce aux combats menés par l'ensemble de la société. Pour elles, les luttes sociales dépassent l'intérêt personnel et sont mesurées à l'aune de leurs résultats pour l'ensemble de la collectivité. Carla, lors de son entretien, m'a ainsi fait remarquer que lorsque l'on « a la chance d'avoir une voix, c'est important de la porter aussi pour les autres » (Entretien 5). Ce parti pris pour le « collectif » est également mis en évidence par les propos de Clarisse pour qui la force du groupe fait « bouger les choses », notamment, parce qu'il participe au développement d'un sentiment d'appartenance. Carla, Clémence et Clarisse, comme la plupart de mes répondantes, s'accordent sur le fait que le collectif est primordial, comme en fait foi la place dominante accordée à la notion de « solidarité » dans leurs discours. Ce constat tend, ainsi, à rejoindre le sens suggéré dans les travaux de Savoie et ses collègues (2017). Pour certaines militantes, indépendamment de leur statut au sein du syndicat, faire passer le collectif au-delà de l'intérêt personnel constitue même un devoir. Celui-ci s'inscrit dans une volonté d'entre-aide et de solidarité, laquelle oblige parfois même de renoncer à ses intérêts personnels :

Ben je pense que quand tu es représentante syndicale tu te dois de faire passer le collectif avant ton propre intérêt. Je pense aussi que c'est ce qui peut être difficile parce que quelque fois on a à défendre des positions avec lesquelles on est profondément en désaccord. Mais moi je me dis toujours qu'avec ma position syndicale je ne parle pas en mon nom, mais au nom de tous les membres et la centrale que je représente. (Entretien 6)

Pour Joséphine, il y a aussi un besoin de se sentir proche de ses membres afin de saisir au mieux leurs préoccupations, et ce, pour être en mesure de vraiment faire avancer les choses. C'est également présent dans le discours de Juliette, ce sentiment de faire partie du changement, mais surtout ce sentiment de solidarité « sociétale » :

Ce qui est bien aussi c'est que le fait d'être syndiqué va te permettre de défendre des grandes causes sociales pour faire avancer les choses au sein même de la société. Puis, je pense que plus les syndicats vont embrasser des causes sociales qui [ne] sont pas juste pour leurs propres membres ben plus on va avoir un impact sur la société au complet. Ce qui permet aussi à nous privilégier de faire avancer les choses pour ceux qui le sont moins et qui ont en moins les moyens. (Entretien 9)

Grâce à l'engagement syndical, toutes les militantes interviewées convergent pour dire qu'elles ont l'impression de travailler pour faire avancer les choses et, surtout, elles ont le sentiment d'être actrice de la lutte contre les injustices dans la société.

Ben moi si je fais ça c'est pour faire reconnaître les droits de tout le monde, la soif d'équité et de justice c'est pour ça que je fais ça. Tu sais c'est à cause de ça que je suis impliquée, puis, c'est toujours pour ça que je continue à m'impliquer parce qu'y en a encore pas mal d'injustices puis faut continuer à se battre pour ça. (Entretien 3)

Selon leurs dires, il y a une réelle nécessité de développer un sentiment de solidarité féminine. Cela fait appel à une dimension qui n'avait pas été centralement envisagée par la littérature scientifique que j'ai consultée à ce sujet, soit le besoin de faire communauté, pour avoir un impact effectif sur le changement et le progrès social.

Au-delà de l'intérêt personnel ou du penchant pour le collectif, comme déclencheur du « passage à l'action » de l'engagement des femmes militantes, cette notion discutée tant dans les travaux de Quéniart et Jacques (2002) que de Savoie et ses collègues (2017), est également très importante. Ainsi, des références, qu'elles soient implicites ou explicites, au concept de « pouvoir d'agir (*empowerment*) » traversent l'ensemble des discours des femmes que j'ai interrogées. Toutes, sans exception, s'entendent pour dire, chacune à leurs façons, qu'elles souhaitent avant tout prendre part au changement. Elles désirent changer les choses autant en ce qui a trait à la condition des femmes que pour d'autres formes d'injustice. Dit autrement, elles voient leur engagement syndical comme un moyen de passer à l'action et de devenir actrice du changement dans la lutte contre les inégalités.

Finalement, au regard du discours des femmes à propos de ce que leur procure l'engagement syndical, je peux affirmer, tout comme Gaudet et Charbonneau (2002), que ce dernier peut effectivement être synonyme de « citoyenneté ». Cela puisque certaines militantes voient dans l'engagement syndical un passage à l'acte en faveur de la collectivité, mais qui procure également un sentiment d'« empowerment » et de participation à la vie citoyenne.

4.2.1.3 L'engagement social par-delà le syndicalisme

Pour comprendre l'engouement des femmes par rapport à leur engagement syndical, il apparaissait également pertinent de voir jusqu'où leur engagement, qu'il soit syndical ou social, s'étend. Pour, cette raison cette sous-section est dédiée aux autres formes d'engagement social qu'elles peuvent exercer en dehors du syndicalisme. Il s'agit d'un aspect d'ores et déjà relevé dans le premier chapitre, notamment, dans les travaux de Filleule (2001). Cet auteur soulignait l'importance de prendre également en considération les biographies individuelles de chaque militante ainsi que leurs interactions à l'extérieur du syndicalisme afin de saisir leurs trajectoires militantes dans leur globalité.

Ainsi, l'analyse des discours des répondantes, permet de constater que plus de la moitié d'entre elles militent également « en dehors du syndicalisme ». En somme, l'engagement pour la justice sociale de la plupart d'entre elles déborde du strict cadre syndical comme on a déjà pu en faire état. Sur les douze militantes avec qui je me suis entretenue, huit s'investissent dans des activités militantes extérieures.

Deux d'entre elles sont ainsi engagées dans des organisations qui luttent pour l'amélioration de la condition féminine. Carla fait partie depuis presque vingt ans du conseil d'administration d'une maison d'hébergement pour femmes violentées (Entretien 5). Jeanne est pour sa part membre d'un conseil administratif d'un organisme communautaire voué à la défense des droits des femmes (Entretien 8). Quant aux six autres participantes, elles sont impliquées, chacune à leur manière, dans différentes sphères d'activités et contribuent ainsi à la vie communautaire :

Ben en fait moi j'ai toujours été impliquée. Quand mes enfants sont rentrés à l'école j'ai fait partie du conseil d'établissement de l'école, quand ils ont fait du patin artistique j'ai fait partie du comité des parents de patin artistique, j'ai joué au hockey longtemps donc je faisais partie des personnes qui organisait les rencontres, les tournois. Tout ça c'est comme un peu dans moi toujours mettre la main à la patte pour organiser les choses et m'assurer qu'elles fonctionnent de la bonne façon, donc j'ai pas mal toujours été comme ça à vouloir que les choses bougent. (Nathalie, Entretien 4)

Au-delà des diverses implications, il est également apparu intéressant de chercher à déceler comment elles entrevoyaient leur engagement syndical par rapport à leurs autres formes d'engagement. Sur ce point, les avis divergent puisque pour certaines, l'activité

qu'elles exercent en dehors du syndicalisme est relativement différente de leur engagement syndical. Cela semble notamment dépendre, de leur statut au sein de la structure syndicale, comme c'est le cas pour Clarisse :

Oui il y a vraiment une différence, ben il y a à la fois des différences et des similitudes. À mon sens, dans les deux j'ai le potentiel de faire changer certaines choses. Mais la différence, c'est qu'au syndicat je représente des gens j'ai été élue par des gens et c'est leur voix que je dois porter pas seulement la mienne et donc je dois penser au bien des gens que je représente en premier. Il y a un volet de protection et de défense des membres qui est beaucoup moins présent dans les partis politiques. (Clarisse, Entretien 6)

Pour Tiphaine, en revanche, la différence se ressent au niveau de l'organisation et de la participation. Elle souligne qu'en plus de son engagement syndical, elle est responsable d'un comité des loisirs dans son ancienne communauté. C'est elle qui est à la tête de l'organisation des activités en tant que vice-présidente tandis qu'au syndicat elle ne fait que « participer ».

Eu égard aux différentes formes d'engagement par-delà le syndicalisme, toutes s'entendent sur le fait que, peu importe la nature de l'implication, c'est-à-dire qu'elle soit sociale ou syndicale, cela demande énormément de temps. C'est pourquoi il est important « d'aimer ce pourquoi on s'engage » (Entretien 6). Pour elles, la décision de s'engager repose en contrepartie sur l'acceptation de donner de son temps en faveur de leur engagement syndical, même si la charge de travail au niveau syndical reste tout de même plus importante.

4.2.2 L'évolution des parcours de l'engagement syndical

Cette section portant sur l'évolution des parcours de l'engagement syndical sera l'occasion d'exposer les différents rôles et responsabilités des répondantes au sein des organisations syndicales. Dans un premier temps, il s'agira d'identifier certaines similitudes ou au contraire des divergences entre, par exemple, des femmes ayant le même statut – « simple » membre, déléguée, élue locale, membre de l'exécutif – mais qui se trouvent être engagées dans différentes organisations syndicales. Ainsi, on sera en mesure d'observer, à travers cette comparaison, les différents modes d'organisation des structures syndicales en question. Dans un second temps, j'exposerai et discuterai de divers moments

charnières ayant marqué leur parcours d'engagement syndical, permettant de comprendre les éléments qui ont influencé leur trajectoire militante. Finalement, me recentrant davantage sur le cœur de ma problématique de recherche, j'aborderai les stratégies et les pratiques déployées par les répondantes afin d'assurer, mais surtout d'affirmer leur présence au sein de leur syndicat.

4.2.2.1 Leurs rôles et responsabilités au sein du syndicat

Cette partie concernant leurs responsabilités et leurs rôles au sein de leur syndicat respectif expose les différentes tâches et prérogatives liées aux fonctions qu'elles occupent. Cela permettra, ensuite, d'établir une comparaison entre les femmes possédant le même titre, et ce, au sein de différentes structures syndicales, mais également de voir en quoi cela peut affecter leur rapport avec le syndicat en question ou, plus généralement, avec le syndicalisme.

Des femmes interviewées, une est présidente, cinq sont vice-présidentes, quatre étaient – ou avait été – déléguées syndicales. Une autre était, directrice nationale et une était responsable du comité de la condition féminine. Clémence, en tant que présidente de sa section locale est également responsable du comité de la condition féminine. Ainsi, elle se doit de s'occuper de « toutes les femmes de la FTQ », donc, de l'ensemble de la centrale et non, uniquement, celles de sa section. Quant à Nathalie, en tant que directrice nationale, elle a la charge de la coordination et du bon fonctionnement des règles syndicales ainsi que du bon suivi de la convention collective, des tâches qu'elles qualifient « d'administratives » (Entretien 4). Elle ajoute que ses responsabilités syndicales doivent aussi correspondre à ses valeurs³⁵ :

Puis c'est sûr que quand t'es rendu à un aussi haut niveau de directrice nationale ben faut que ça fasse partie de tes valeurs parce que sinon ça ne fait pas sens et tu ne cadres pas dans les orientations de notre syndicat (à propos du droit des femmes). (Entretien 4 : p.20)

³⁵ Cette référence à la notion de « valeurs » qu'évoque Nathalie se retrouve, certes, sous diverses perspectives et différents registres, dans tous les discours de militantes. J'y reviendrai.

Jeanne, qui est présentement responsable du comité de la condition féminine dans son syndicat, soit la centrale de la CSQ, affirme, quant à elle, avoir un « rôle conseil auprès du comité exécutif de la centrale », mais aussi auprès de ses collègues lorsque les dossiers traitent de la condition féminine (Entretien 8). Pour Jeanne, de manière plus explicite, mais le constat est semblable pour plusieurs des répondantes, ces syndicalistes « au féminin » ont pour devoir de porter la parole des *syndiquéEs* – ma majuscule – ainsi que de répondre le plus justement possible à leurs préoccupations.

Lorsqu'on s'attarde à celles qui occupent un poste de vice-présidente, plusieurs similitudes sont présentes dans leurs discours, mais également quelques distinctions. En effet, plusieurs répondantes s'entendent sur leur responsabilité vis-à-vis de la bonne application de la convention collective, comme c'est le cas pour Juliette, Pauline et Carla, ce à quoi elles ajoutent l'importance des tâches administratives ainsi que celles liées à ce qu'elles appellent les « services aux membres ». Pour d'autres en revanche, la définition de leurs tâches particulières reste encore floue et peu organisée. Effectivement, cette ambiguïté quant au rôle spécifique lié au statut de vice-présidente a, notamment, été soulevée par Marion :

C'est une bonne question parce que je trouve qu'on n'est pas assez bien organisé au syndicat comme on a 2 unités, une francophone et une anglophone, donc on fait tout et on n'est pas arrivé encore à développer des spécialités ou disons un tel va s'occuper de la retraite, un autre des femmes.

Peut-être pour cette raison, Marion souligne - et préconise - l'importance d'avoir une personne experte pour chaque poste clé. Cela permettrait, selon elle, d'avoir une meilleure organisation et d'améliorer la gestion du syndicat (Entretien 11). Clarisse regrette également le manque d'organisation au sein de son syndicat ainsi que le manque de précision quant à son rôle :

Si on prend les statuts de mon syndicat, le mien c'est soutenir le président (rires). Comme tu vois il y a une absence de définition assez flagrante » « En fait, c'est plus un partage des dossiers selon les intérêts de chacun pour que tout le monde y trouve son compte. (Entretien 6)

Ainsi, on peut observer certaines divergences, non pas quant aux tâches ou responsabilités qu'incombent ces militantes, mais davantage quant à la définition claire et précise du statut propre à chaque syndicat³⁶ qui leur est attribué.

Concernant les déléguées syndicales, les discours sont plutôt semblables à celles des vice-présidentes. En effet, les militantes déléguées s'accordent sur l'importance de travailler « dans le même sens que tout le monde » ainsi que sur le fait de partager les mêmes valeurs, cela, dans le but d'assurer, au mieux, le respect de la convention collective. Au-delà de l'aspect de défense et de représentation des membres à travers l'application des conventions collectives, s'ajoute l'importance de contribuer à la diffusion efficace des informations en provenance du syndicat, ce qui, du moins selon Tiphaine, est un enjeu important :

Ben mon rôle c'est de diffuser l'information qu'on nous donne, moi je vais aux réunions, puis, je rapporte l'information aux membres qui sont à l'école. Il m'est arrivé de faire la médiatrice.

À cela, Joséphine ajoute l'importance de prendre en considération l'aspect social du travail syndical, c'est-à-dire l'importance de la qualité des relations de travail, mais également, et peut-être surtout, des relations humaines. Cette attention particulière s'expliquerait, selon elle, par son expérience antérieure de conseillère d'orientation.

En somme, qu'elles soient présidentes, vice-présidentes, déléguées syndicales ou bien responsables du comité de la condition féminine, les militantes rencontrées insistent sur l'importance de défendre et d'appliquer le plus justement possible la convention collective – « l'âme » (Entretien 6, p.31) même du syndicat –, mais également et, souvent du même souffle, sur l'importance d'assurer une bonne représentation des membres. Encore une fois ici, je suis en mesure d'observer à travers leurs discours, qu'elles semblent accorder une certaine primauté à la dimension collective de leur engagement, revenant ainsi très souvent sur ce « besoin de faire communauté ».

³⁶ Ces différentes perspectives semblent expliquer certaines difficultés – dont je discuterai par la suite – pour les militantes qui ont émis des opinions tranchées à propos du manque d'organisation de leur organisation syndicale.

4.2.2.2 Les moments charnières du parcours syndical

Cette partie sera consacrée aux éléments qui ont eu une forte incidence sur l'expérience et la trajectoire syndicale des militantes rencontrées, marquant souvent un renouvellement de leur motivation à s'engager syndicalement. Au regard des entrevues effectuées, divers « moments charnières » ressortent ainsi de leurs discours.

Tout d'abord, plusieurs militantes ont indiqué que les nouveaux apprentissages ont symbolisé un tournant dans leur parcours d'engagement syndical, comme c'est le cas pour Coralie, Clarisse, mais également Jeanne et Juliette. Pour Coralie, par exemple, dont la langue maternelle n'est pas le français rappelons-le, c'est au moment de l'apprentissage du vocabulaire en lien avec le syndicat que sa motivation à s'impliquer s'est vu décupler. Pour Juliette, la première année de son engagement syndical a été autant enrichissante que complexe, puisqu'elle a dû « apprendre à maîtriser » la convention collective et tout un ensemble de nouvelles choses qu'elle devait assimiler afin de mieux comprendre le monde syndical. Clarisse explique que, dans son cas, le sentiment de véritablement faire partie de ce mouvement syndical, d'y jouer un rôle et de ne plus y être simplement observatrice, a agi comme un élément déclencheur dans son parcours syndical. Pour elle, ce sentiment d'appartenance constitue un aspect qui lui a permis de réellement apprendre comment les choses s'y déroulaient, marquant ainsi un tournant. Cela lui a non seulement permis de découvrir de nouvelles choses sur le syndicalisme, mais également sur elle-même, puisque ce sont des membres qui l'ont encouragé dans cette voie. Ces membres avaient vu en elle un grand potentiel pour l'organisation syndicale et étaient alors venus « la chercher » afin qu'elle soit leur porte-parole :

Donc vraiment d'avoir une place à l'interne et de voir comment ça se déroule pour moi ça a été un moment charnière. Et également, je dirais quand des gens sont venus me voir pour me dire qu'ils voyaient en moi un potentiel pour apporter quelque chose à leur organisation, ils m'ont dit de prendre ma place, de me présenter. » « J'aurais pensé que mon plan de carrière initial n'allait pas vers là du tout alors que là je me rends compte que j'ai un rôle beaucoup plus politique que ce que j'aurais pu imaginer. Ça me permet de me découvrir des aptitudes et des intérêts que je n'aurais même pas soupçonné. Pour revenir sur les moments charnières, quand ils m'ont demandé d'être leur porte-parole ben ça a changé ma carrière parce que j'ai sauté dans le bateau et ça m'a offert tout un champ de possibilités.

Pour ces militantes, la découverte inopinée et faite au fur et à mesure, par la pratique et les apprentissages du monde syndical, est considérée comme l'étape cruciale de leur trajectoire

militante. Découvrir et intégrer le monde syndical est venu changer la donne quant à leur perception du syndicalisme et c'est ce qui, *in fine*, est venue accroître leur investissement et engagement dans leur organisation syndicale respective.

Pour d'autres militantes en revanche, le moment qui a marqué un tournant dans leur parcours d'engagement syndical correspond davantage aux initiatives, plus « formelles », de formations, comme c'est, notamment, le cas d'Amélie qui fait partie d'un syndicat pionnier à cet égard :

Nous le syndicat des postes on est un pionnier au niveau des formations, toutes nos formations sont bâties à l'interne [...] on a beaucoup de formation [et] moi je [ne] voulais pas commencer à m'impliquer syndicalement sans être bien formée, je voulais être outillée avant de commencer. J'ai fait toutes les formations inimaginables que je pouvais avoir en partant de « initiation à la vie syndicale » jusqu'à « l'analyse de la convention collective ». Puis, ça m'a amené à donner de la formation aussi. Fait que ça ça a été une étape charnière selon moi puis après de transmettre les informations aussi. (Entretien 2)

Une autre répondante rejoint le point de vue d'Amélie quant à l'importance des formations spécifiques, voire politiques, dans le monde syndical. Ainsi, Joséphine, qui contrairement à Amélie est entrée depuis peu « dans le syndicalisme » (durant la période pandémique), regrette de ne pas avoir eu la chance de recevoir une formation à son arrivée dans l'organisation syndicale. Elle souligne ainsi qu'elle a dû « apprendre de fil en aiguille » (Entretien 10) en se basant principalement sur ses expériences antérieures de conseillère d'orientation. Celle-ci a, par ailleurs, tenu à ajouter « qu'après coup » elle a réalisé l'importance, voire la nécessité, de recevoir une formation pour une personne peu expérimentée et nouvelle dans l'organisation syndicale, cela au regard de son expérience.

Pour Joséphine, donc, le moment qui a marqué son début d'expérience syndicale est lorsqu'elle fut félicitée par des membres du syndicat et des ressources humaines pour sur son travail effectué auprès de ses collègues. Celui-ci consistait à « aller chercher les gens pour savoir comment ils se sentent pour améliorer leurs situations et la gestion » (Entretien 10) durant les changements liés à la pandémie de Covid-19.

Comme Joséphine, plusieurs militantes ont souligné que la « découverte » du syndicalisme leur a permis de réaliser qu'elles pouvaient être réellement soutenues par leurs collègues et que ce moment constitue un tournant dans leur parcours syndical. Pour

Clarisse, le fait que des membres, déjà expérimentés, viennent la chercher pour qu'elle postule dans le syndicat, lui a permis d'exploiter tout son potentiel. L'importance de ce sentiment de confiance est aussi partagée par Pauline. Elle, qui après avoir connu certaines difficultés au sein de son emploi, a été appuyée par des collègues. Collègues qui vivaient les mêmes épreuves et qui ont insisté pour qu'elle se présente aux élections afin d'ailleurs de les représenter. Pour elle, ce soutien et, par la suite, son élection ont ainsi marqué un tournant dans son engagement syndical. Comme elle l'a souligné candidement, elle n'était auparavant que « très peu engagée » (Entretien 12).

Le fait d'être élue à la vice-présidence de la FTQ par ses pairs a aussi changé radicalement la trajectoire militante de Clémence, qui s'est vue investi d'un rôle déterminant pour l'amélioration de la condition féminine au sein de sa centrale syndicale. Dans son cas, son élection constituait également un moment charnière, mais celle-ci était interprétée cette fois comme le résultat de nombreuses années de luttes syndicales au sein de son organisation :

Ben quand j'ai été élue vice-présidente de la FTQ c'était un poste réservé aux femmes, c'était nouveau. Moi je militais sous le comité, au niveau de la section locale, puis, au niveau de la centrale pour la condition des femmes. Donc, les femmes de la FTQ on s'était battues pour la première des choses : féminiser la FTQ et ça a pris deux congrès pour qu'on réussisse à inclure les femmes. Donc, ça ça a été une de nos luttes de femmes militantes au sein de la FTQ puis il y a eu ensuite de ça la demande de postes réservés aux femmes, parce que c'était que des hommes qui étaient élus à la présidence.

Cela étant dit, comme Clémence l'a souligné, son élection a également signifié l'émergence de nouveaux défis et difficultés. Des critiques quant au caractère soi-disant non légitime de son élection l'ont ainsi profondément marquée d'autant plus, que celles-ci provenaient autant – sinon plus – des femmes que de hommes :

Donc ça ça a été un peu difficile, ils me voyaient plus comme une représentante de deuxième catégorie, en mode « elle est là, mais c'est pas vraiment important elle est pas là pour nous, » en tout cas je l'ai senti comme ça. Les 3 postes réservés aux femmes ont été plus vus comme pour faire bien paraître aux femmes, faire bonne figure. C'était plus « bon on va leur faire des postes réservés aux femmes comme ça ils vont la fermer, elles vont être contentes.

Tout comme Clémence, plusieurs autres militantes ont donc associé les « moments charnières » à des épreuves et difficultés auxquelles elles ont dû faire face tout au long de leur parcours militant. Pauline a également vécu une situation compliquée au niveau

professionnel alors qu'elle n'était pas représentée par un syndicat local, ce qui a fait en sorte qu'elle a dû se représenter elle-même avec le soutien de plusieurs personnes qui vivaient une situation semblable. Elle identifie cet épisode comme un moment charnière de son parcours. Pour d'autres, comme Marion, la prise de conscience quant à la charge de travail liée à ses fonctions de déléguée syndicale a constitué un moment important. Cela puisque qu'elle aura une incidence majeure sur la capacité à s'engager syndicalement de manière pérenne et efficace et la façon de réaliser cet engagement :

Je pense que le moment charnière où je me suis vraiment dit il faut que ça change c'est quand on aborde la question salariale et le temps qu'on met dans les conseils pédagogiques versus les professeurs. C'est pour ça qu'il y a eu une limite où j'ai dit au syndicat ben si vous voulez me garder je [ne] peux pas faire mon autre travail à côté parce que j'avais pas le temps de préparer mes choses syndicales et vice-versa, donc je me sentais inefficace en tant que CP et que VP syndicale. On dirait que j'arrivais à rien, ce qui fait que j'ai donné beaucoup d'heures et j'ai négligé ma famille pendant 1an pour être capable de donner 100% à chaque sphère, mais pas à mon fils ni à mon mari.

La perspective que s'atténue les difficultés à concilier une éventuelle implication syndicale, son travail et les diverses sphères de sa vie personnelle, a également constitué un moment charnière pour Carla. Celle-ci, comme je l'ai déjà évoqué, a attendu que ses enfants soient plus âgés afin de s'impliquer davantage dans les problèmes de son unité de travail :

Ben je dirais que j'ai commencé à m'impliquer en tant que directrice au moment où mes enfants étaient plus vieux et que donc je pouvais me consacrer davantage, je pouvais assister à des rencontres tard le soir. Ensuite, il y a eu ces fameux problèmes-là dans mon unité de travail, puis, là je me suis dit que je pouvais faire plus et me battre pour l'ensemble de mes membres et pas seulement d'une section de travail et ça l'a coïncidé avec le fait que mes enfants étaient plus jeunes. C'est ça qui m'a donné le coup de pied pour que je m'en aille à temps plein [au syndicat].

Ainsi, comme on peut le constater, les moments charnières peuvent prendre différentes formes propres à chacune, en passant par des rencontres, des élections, ou encore ou encore des difficultés rencontrées au long du parcours syndical. De cette façon, un « moment charnière » n'est pas, comme on pouvait l'anticiper, strictement un moment négatif, mais peut tout aussi bien être un élément davantage positif. Positifs ou négatifs, ces moments peuvent être jugés comme marquant dépendamment de chacune.

4.2.2.3 Les stratégies et moyens déployés permettant aux femmes d'investir le monde syndical

Pour saisir plus finement le rapport des militantes à leur engagement syndical à travers l'exploration de leur trajectoire militante, il m'est également paru pertinent de survoler les stratégies mises en place pour favoriser la participation des femmes au monde syndical. Plusieurs de ces stratégies m'ont été exposées par les répondantes au cours des entretiens. Il s'agit ici de faire la recension de ces pratiques organisationnelles qui encouragent les femmes à participer davantage et de manière active à la vie syndicale, mais également de celles qui permettent leur intégration dans ce milieu. Cela permet, par ailleurs, d'évaluer les effets des pratiques discutées au travers de la littérature au regard des parcours et des discours de mes répondantes.

La majorité des répondantes s'entendent quant à l'importance d'une participation effective de l'ensemble des membres et, surtout des femmes, ainsi que, et c'est en quelque sorte une suite logique sur l'importance d'avoir de la relève au sein des organisations syndicales. Dans le même esprit, la nécessité d'une réelle « participation active » des femmes (Entretien 8) a largement été soulignée par deux des militantes, Amélie (Entretien 2) et Jeanne (Entretien 8). Amélie souligne à cet effet que de nouvelles dispositions ont été prises par son organisation syndicale dans le but d'améliorer l'organisation des rencontres et des conférences syndicales afin d'augmenter la participation des femmes :

On a donc changé nos structures pour que ces rencontres soient faites plus régulièrement, parce que tu sais on a des obligations qui viennent dire qu'il faut des conférences organisées pour les femmes à l'intérieur des régions. Le but est donc d'augmenter la participation des femmes tant au niveau syndical que dans le travail aussi.

Jeanne rejoint sur ce point Amélie et souligne également les quelques ajustements opérés au sein de son organisation syndicale pour répondre aux préoccupations des femmes afin de faciliter leur participation. Toutefois, celle-ci va plus loin dans ses propos, car elle insiste sur l'importance d'une réelle participation de ces dernières. Pour elle, il ne suffit plus de simplement se présenter – aux réunions, aux élections, aux activités, etc. – mais de le faire de façon *active*, ce que les femmes peinent encore à réaliser :

C'est depuis 1970 que les femmes travaillent pour qu'il y ait une meilleure représentation des femmes, il y a des règles dans nos instances qui ont changé pour

répondre plus justement aux préoccupations des femmes puis pour susciter un peu plus leur participation. On a quand même une belle représentation, mais c'est vraiment en dents de scie donc ça dépend de l'exécutif en place, si on a pas de femme qui est prête à se présenter ben on ira pas la chercher non plus. Il reste quand même du travail à faire et là ce sur quoi on se questionne c'est qu'au-delà d'être 50/50 c'est de savoir s'il y a une participation active des femmes. Savoir si elles viennent et interviennent ou si elles restent juste assises, aussi sur quel sujet elles interviennent, parce qu'on a remarqué que quand il s'agit de socio-politique les femmes sont plus absentes. On remet donc beaucoup les choses en question pour tenter de faire avancer les choses. Mais maintenant qu'on a atteint le seuil d'une représentation qui est de 50/50 on dirait qu'on arrive pas à aller plus loin, on stagne à ce niveau-là depuis plusieurs années, donc ça c'est un défi auquel on va devoir faire face sous peu.

Jeanne a, pour sa part, tenu à discuter de certaines recherches qui ont été faites, qui stipulent que même lorsque les femmes se présentent aux activités dans un nombre équivalent à celui des hommes, elles tendent à ne pas prendre autant la parole. Pour elle, l'éducation, à cet égard, et des mesures facilitant la prise de parole peuvent apporter certaines réponses à ce problème :

Donc moins il y a de femmes qui sont impliquées moins ces femmes-là vont être en mesure de défendre ce qu'elles croient. Donc la prise de parole chez les femmes est un élément à considérer et tout ça relève de l'éducation, la participation est importante, mais il ne faut pas juste qu'elles soient présentes physiquement il faut une participation active pour qu'on entende leur voix. (Entretien 8 : p.41)

Cela rejoint, par ailleurs, les propos tenus par Le Capitaine (2011) qui avait d'ores et déjà souligné les répercussions positives que pouvaient déclencher certains changements opérés au niveau de l'organisation syndicale en faveur des femmes. Je fais ici référence à la mise en place de formations spécifiques pour favoriser le leadership des femmes et la prise de parole féminine avec, notamment, l'objectif de provoquer un regain de confiance chez ces militantes. Autre stratégie, comme l'avait suggéré Guillaume (2013) en ce qui a trait à la mise en « visibilité » des militantes, encourager également la présence de ces dernières aux tables de négociations.

Comme mentionné plus haut, l'importance de permettre le développement d'une relève féminine est aussi un élément qui est revenu à plusieurs reprises dans le discours des femmes interviewées. Les défis à cet égard s'avèrent complexes selon celles qui mentionnent cette problématique. C'est le cas de Clémence, qui en tant que présidente de sa section locale, est très « identifiée au niveau syndical » (Entretien 3) et pour qui la relève est certes quelque chose de nécessaire, mais parfois « dur à trouver » (Entretien 3). Clarisse

ajoute que l'intérêt de développer une relève est d'autant plus important pour les jeunes femmes – militantes aguerries en devenir – que pour les femmes syndiquées – tout âge confondu – au sein de son organisation. Elle explique cela par le fait que son syndicat « ne représente pas le 80% de la population féminine » (Entretien 6) qui exerce son métier et, qu'à ce titre, les femmes y sont encore sous-représentées. Pour cette raison, elle croit qu'il est primordial d'encourager et d'inciter les jeunes femmes à s'impliquer dans sa structure syndicale majoritairement féminine, mais dont la représentation proportionnelle n'est pas encore atteinte dans les plus hautes instances.

D'autres répondantes évoquent la nécessité d'assurer une relève syndicale – cette fois envisagée non seulement du point de vue de la participation des femmes – en soulignant la nécessité d'organiser des rencontres avec d'autres personnes pour les sensibiliser au syndicalisme. C'est, notamment, le cas de Marion pour qui le développement de la relève est au cœur de son engagement syndical. Elle-même entourée de deux autres femmes dans son comité des représentants et représentantes, elle organise, chaque année, « la soirée des nouveaux » (Entretien 11). C'est un événement où elle incite les femmes à intervenir et à partager leurs expériences. Puis, elle invite celles qui le souhaitent à des rencontres plus personnalisées, durant lesquelles Marion les familiarise davantage avec le fonctionnement de son organisation syndicale.

La mise en place d'ateliers et d'activités d'éducation politique et populaire, voire de formations spécifiques sont des moyens considérés, par les répondantes, comme étant davantage proactifs. Pour elles, à travers ce type d'activités, les organisations syndicales permettent aux femmes de prendre confiance en elles et, à terme, à s'affirmer davantage dans le syndicat. Ainsi, pour plusieurs des militantes interrogées, les formations données par leur syndicat respectif ont pu jouer un rôle déterminant dans leur parcours militant. C'est, notamment, le cas d'Amélie (Entretien 2) pour qui il était primordial d'être entièrement formée avant de pouvoir correctement et pleinement s'impliquer au sein de son organisation syndicale.

Nathalie note elle aussi l'importance de développer sa confiance engendrée, et ce, entre autres, par les activités de formations. Ces activités permettent aux femmes, en les

outillant afin d'appréhender les épreuves qui pourraient se présenter à elles au fil de leur trajectoire militante :

Puis moi dans ma vie j'ai souvent eu le syndrome de l'imposteur, je me disais je suis pas sûre d'être qualifiée pour ça ou est-ce que je mérite vraiment la position que j'ai. Mais le syndicat c'est ce que ça donne de la confiance, on a beaucoup de formations sur le leadership des femmes. Donc ça te forge et ça te sort de ta zone de confort, puis ça te démontre que tout le monde est capable d'exprimer son opinion. Donc je pense que le mouvement syndical aide à faire sortir les femmes de leur carapace surtout pour les femmes de mon âge. (Entretien 4)

Selon les répondantes, les activités de formation ont donc un réel impact sur l'expérience syndicale des militantes. Pour Marion, qui donne elle-même ce type de formations, elles encouragent, non seulement les femmes à prendre part activement aux prises de décisions et aux prises de parole (Entretien 11)³⁷, mais souligne qu'elles permettent également d'assurer une « meilleure gestion » du syndicat, comme cela a aussi été mentionné par Joséphine (Entretien 10).

Pour plusieurs, le milieu syndical peut devenir un lieu de rencontres, mais aussi, et surtout, de formations pour les femmes. Jeanne le compare ainsi à une forme « d'école » ou une « mine d'or d'informations » (Entretien 8). Comme on avait pu le voir au travers de la littérature, notamment dans les travaux de Kirton et Healy (2013), les activités de formation ciblant les femmes font donc partie des changements organisationnels survenus dans le monde syndical au cours des dernières années. Ces activités constituent en quelque sorte des mesures dites « libérales » venant lever les barrières et faciliter le développement des ambitions individuelles de femmes militantes.

Cette idée du syndicalisme devant, d'abord et avant tout, prendre la configuration d'une « structure éducative » est approuvée par plusieurs des répondantes. Pour Nathalie, par exemple, une grande partie de ses valeurs sur les droits de la personne et des femmes, lui a été inculquée par son « éducation syndicale » qui lui a « ouvert les yeux sur plein de choses » (Entretien 4). Pour Clarisse, Jeanne et Juliette (Entretien 6 ; Entretien 8 ; Entretien 9), il est à présent de leur devoir de transmettre ce qu'elles ont elles-mêmes appris et

³⁷ « Puis je m'occupe beaucoup des formations comme le droit de parole aux femmes, ou comment prendre le micro et exposer son point de vue. Exemple : ne pas dire « excusez j'ai quelque chose à ajouter » parce que les hommes eux ne s'excusent pas. Puis j'ai remarqué qu'il y avait beaucoup moins de femmes qui prenaient la parole. »

accompli pour éduquer les militants, mais surtout les militantes en devenir. Autrement dit, pour elles, il est primordial de donner une éducation syndicale et ce, notamment, concernant les revendications féministes.

Pour Juliette, par exemple, procurer une meilleure éducation aux femmes, dont aux militantes, aura pour effet d'améliorer considérablement leur qualité de vie. Cela en les poussant à prendre confiance en elles dans toutes leurs sphères de la vie :

Mais j'ai l'impression que plus on va donner de bonnes conditions aux femmes cela va améliorer leur qualité de vie et si tu leur donnes tous les outils pour ça ben elles pourront tout faire par elles-mêmes et elles n'auront plus besoin de revendiquer et là je parle surtout pour les milieux à majorité féminine. Et pour ça ça passe avant tout par l'éducation je dirais, donc il faut commencer par améliorer leur qualité de vie.

En reprenant les propos de Jeanne, force est de constater que toutes s'entendent sur le fait que pour que les enjeux touchant particulièrement les femmes soient entendus, il est essentiel que les femmes se présentent et prennent la parole :

Je pense que la voix des femmes est essentielle pour faire entendre la voix des femmes justement. Il faut des femmes pour faire voir les vrais problèmes qu'elles rencontrent sinon ça ne sera pas la perception et les personnes donc que tu tentes de convaincre n'auront pas la même sensibilité au sujet. Donc à l'heure actuelle ça prend des femmes pour faire voir les réalités et faire évoluer la condition féminine. Quand on est absente de la scène c'est nos enjeux et notre réalité qui sont aussi absents.

Pour ce faire, plusieurs moyens sont mis à dispositions comme cela a été mentionné dans la littérature. Dans le cadre des entretiens, les répondantes ont surtout évoqué, comme cette dernière section aura été l'occasion de le mettre en évidence, en soulignant l'importance des activités de formations, de l'éducation syndicale et de la mise en place de mesures concrètes pour favoriser le développement de la relève. À cet égard, plusieurs militantes ont aussi souligné l'importance qu'elles accordent au fait de faire profiter d'autres femmes des apprentissages tirés de leurs propres expériences syndicales. Cela renvoie d'ailleurs en quelque sorte à l'importance du « mentorat » souligné par Kirton et Healy (2013) et Guillaume (2007) ainsi qu'à la notion de « marrainage » discutée par Le Quentrec (2013). En effet, pour certaines des militantes, particulièrement pour les plus expérimentées, un sentiment de « solidarité » (Savoie, Pelland, Albert et Lanteigne, 2017) émerge de leurs récits et se traduit, notamment, par une volonté de « prendre sous son aile » (Entretien 11) d'autres militantes. Le cas de Marion le démontre bien :

Puis, au niveau des instances je trouve que ça serait important, que pas juste l'exécutif qui participe aux instances, j'aimerais avoir quelqu'un sous mon aile qui puisse venir avec moi assister à une instance syndicale, qu'elle puisse rencontrer des gens, qu'elle voit comment prendre la parole et développer une idée.

Pour finir, comme cela a été rapporté par plusieurs répondantes, l'organisation syndicale se doit d'être proactive, par un ensemble de moyens pour permettre aux militantes de prendre davantage confiance en leurs capacités et aptitudes à s'engager syndicalement. Cela passe, entre autres, par vaincre la « faible estime de soi » et le « doute » (Le Quentrec, 2013) qui sont le résultat, ou du moins en partie, de la remise en question des femmes dans le milieu syndical. Cela a, pour effet, d'alimenter bien souvent un « syndrome de l'imposteur », dont elles ont du mal à se détacher.

Conclusion

Ce chapitre aura, dans un premier temps, permis de revenir sur « l'avant » de l'engagement syndical des militantes interrogées. Cet « avant » étant pour la plupart des répondantes, comme j'ai pu le voir, marqué par une forme de « fibre justicière ». Ainsi, la notion de justice sociale est ancrée dans leurs valeurs et, pour cette raison, on peut parler d'une certaine « prédisposition » pour la lutte contre les injustices. Cette prédisposition pour la justice sociale, partagée par les militantes, est confirmée par les autres formes d'engagement social des répondantes en dehors du syndicalisme. Hormis, « l'attitude justicière » qui les anime, les motivations qui ont poussé l'entrée dans le mouvement syndical des militantes sont diverses, allant dans le sens des travaux de Ricci, Blais et Descarries (2008). En effet, on retient surtout, l'influence d'une rencontre avec un membre déjà expérimenté ainsi que l'influence des proches ou de la famille. Or, on a également pu constater que l'entrée dans le syndicalisme pouvait être motivée à la suite « d'un passage à l'acte », soit lorsque la militante en question prend conscience de la portée de son implication pour faire avancer les choses. L'engouement pour l'action syndicale peut aussi, comme j'en ai fait état, être déclenché « par erreur » ou à l'inverse être initié par l'organisation syndicale elle-même. C'est ce qu'on a, notamment, été amené à déceler dans le discours des militantes qui avaient été invitées à participer à des réunions syndicales dans le but d'en apprendre davantage sur ce milieu. Ce qui, à terme, venait encourager leur implication.

Comme l'avaient suggéré Savoie et ses collègues (2017), les motivations, au départ individualistes, finissent – pour toutes les répondantes – par se tourner vers le collectif et se définit par une certaine « solidarité sociétale et féminine ». On a aussi été témoin de l'importance, à travers leurs propos, de « faire communauté » pour être en mesure de passer à l'action afin de faire changer les choses. Tout comme Gaudet et Charbonneau (2002) l'ont déjà démontré, un sentiment de citoyenneté voit le jour chez ces femmes syndiquées pour qui il est de leur devoir de porter la voix de ceux, et dans ces cas particulièrement celles, qui ne peuvent pas.

Dans un second temps, on s'est intéressé au parcours de l'engagement syndical, soit le « pendant » de la trajectoire militante. Cela a mené au constat que, peu importe le statut des militantes interrogées au sein de l'action syndicale, ce qui revient le plus, hormis la défense des membres, est la nécessité d'appliquer et d'adapter au mieux la convention collective soit « l'âme » (Entretien 6) du syndicat. Les répondantes accordent également une attention particulière à la dimension collective que doit prendre le mouvement syndical pour être – efficacement – en mesure de répondre aux besoins de ses membres. Elles s'entendent aussi sur l'importance de bien véhiculer les informations sur les décisions prises en haut de la hiérarchie.

Quant aux moments charnières, je m'attendais qu'ils soient davantage liés à des difficultés. Certes, c'est le cas pour certaines des militantes, mais j'ai également pris connaissance d'autres éléments – moins négativement connotés – qui m'ont permis de réaliser qu'encore une fois le sens de l'engagement syndical dépendait de chacune et du rapport qu'elles peuvent entretenir avec leur expérience syndicale. Hormis certains conflits ou certaines expériences discriminatoires, les nouveaux apprentissages – pour la majorité des répondantes – ont ainsi, selon elles, marqué un tournant dans leur parcours syndical. Il en est de même, pour les activités de formations jugées d'une grande importance pour permettre aux femmes syndiquées d'être mieux outillées face aux épreuves qui pourraient se présenter à elles. À cela s'ajoute les rencontres avec de nouvelles personnes qui partagent leurs valeurs et qui permettent, selon les femmes rencontrées, un soutien mutuel entre les militantes. Un soutien qui leur permet de mettre à l'avant-plan les notions de « solidarité » et « communauté ».

Finalement, et cela a été souligné à maintes reprises dans le discours des répondantes, il est primordial pour les participantes de mon enquête que les femmes aient une participation effective et active sur la scène syndicale. Elles accordent, de surplus, une grande importance au développement d'une relève féminine afin d'encourager les jeunes à s'impliquer. Ces constats vont dans le sens de ce que Le Capitaine avait déjà proposé (2011), c'est-à-dire la mise en œuvre de changements organisationnels au niveau des structures syndicales dans le but de favoriser la participation des femmes. À cet effet, je peux constater que les militantes interrogées se retrouvent à la fois dans le profil de la militante « pragmatique », mais également dans celui de la militante « organique », comme mentionné par Ricci, Blais et Descarries (2008). On rappellera ici que Guillaume (2013) encourageait elle aussi la présence de ces dernières aux tables de négociations afin de rendre « visibles » non seulement les femmes syndicalistes, mais également et, plus largement, les réalités particulières des femmes dans les milieux de travail.

Les répondantes ont, quant à elles, surtout voulu mettre en lumière la proactivité des organisations syndicales afin d'éduquer syndicalement les femmes et de leur redonner confiance. En effet, cela a également été souligné à plusieurs reprises qu'il faut que des femmes puissent prendre la parole et rendre compte de leurs réalités. À cet égard, les formations, les mesures concrètes, telles que souligné dans le chapitre, ainsi que le « mentorat » ou le « marrainage » (Kirton & Healy, 2013 et Le Quentrec, 2013), de même que la solidarité (Savoie, Pelland, Albert et Lanteigne, 2017), agissent comme levier pour combattre leur sentiment de doute et de faible estime de soi en mettant fin à la persistance du « syndrome de l'imposteur » (Le Quentrec, 2013).

CHAPITRE 5

BILAN DES FEMMES À L'ÉGARD DE LEUR ENGAGEMENT SYNDICAL

Ce cinquième chapitre a pour objectif de revenir sur le bilan que proposent les femmes syndiquées afin de pousser un peu plus loin la réflexion engagée dans ce mémoire. Plus spécifiquement, il s'agit ici d'exposer les diverses solutions proposées par les militantes elles-mêmes afin de pallier les multiples défis liés au fait d'être une femme dans un syndicat, notamment, en ce qui concerne les inégalités auxquelles elles continuent de faire face. Il s'agit également de chercher à comprendre les répercussions qu'a eu leur engagement syndical sur leur quotidien et sur leur vie en général. Leurs propositions de pistes de solutions afin que les syndicats soient en mesure de mettre en œuvre des stratégies visant une plus grande équité entre les hommes et les femmes au sein de leur organisation seront aussi explorées. En mobilisant le bilan que les participantes font de leur engagement syndical, l'idée est de voir comment leur syndicat respectif a été en mesure d'appuyer, ou pas, les femmes militantes. Pour finir, ce sont comment ces dernières envisagent aujourd'hui le rôle que leur organisation syndicale est amenée à jouer envers elles plus précisément dont il sera question.

5.1 Le travail en amont : Construire la pertinence du syndicat

Au-delà du rôle central que doit jouer le syndicalisme quant à la défense de ses membres, il apparaît qu'au regard du discours des militantes interrogées, quatre éléments émergent principalement de l'analyse des entretiens. Du discours des militantes rencontrées, il ressort ainsi que, pour être pertinent, le syndicat se doit d'être proactif, et en mesure de bien faire circuler l'information (5.1.1), de s'assurer de mettre en place des structures accueillantes pour les femmes afin d'éviter le « syndrome de l'imposteur » (5.1.2), mais surtout que les organisations syndicales doivent promulguer un plan de solidarité inclusive (5.1.3).

5.1.1 Des syndicats proactifs

Selon les dires des femmes syndiquées, pour être en mesure d'avoir recours au syndicat, ce dernier se doit d'être proactif. C'est notamment ce qu'affirme Coralie (Entretien 1) pour qui :

C'est normal pour moi qu'on se tourne vers le syndicat quand on rencontre des difficultés, mais surtout c'est très important que le syndicat soit proactif dans le sens qu'il essaie de prévenir justement ces difficultés.

À cela, Carla (Entretien 5) et Marion (Entretien 11) ajoutent l'importance, que celui-ci déploie les moyens nécessaires afin de les informer sur leurs droits. Pour elles, si l'information est bien transmise de la part de l'organisation syndicale, les militantes ne se retrouveront pas nécessairement dans le « besoin d'avoir recours au syndicat et à se défendre » (Entretien 11). Juliette illustre ce point avec clarté :

Mais j'ai l'impression que plus on va donner de bonnes conditions aux femmes cela va améliorer leur qualité de vie et si tu leur donnes tous les outils pour ça ben elles pourront tout faire par elles-mêmes et elles n'auront plus besoin de revendiquer et là je parle surtout pour les milieux à majorité féminine. (Entretien 9)

On comprend alors qu'en agissant de manière proactive, les structures syndicales permettent aux femmes d'être, d'une certaine façon, mieux outillées face aux épreuves et difficultés qu'elles rencontreront potentiellement, et ce, notamment grâce à une circulation de l'information, qui ne laisse aucune « zone d'ombres » (Entretien 9) quant aux droits dont les femmes disposent. Ces éléments ne sont toutefois pas suffisants en eux-mêmes. Pour améliorer davantage l'expérience syndicale des militantes, les organisations syndicales se doivent de devenir un lieu accueillant pour ces dernières.

5.1.2 La mise en place d'un syndicat pensée comme un lieu d'expression accueillant pour les femmes et leur permettant de vaincre le « syndrome de l'imposteur »

Un autre point régulièrement soulevé par les femmes interviewées renvoie au fait qu'en procurant toute l'information dont elles ont besoin, les syndicats permettent aux femmes de sortir de leur « zone de confort » (Entretien 4). Plusieurs d'entre elles (Entretien

4 ; Entretien 6 ; Entretien 7 ; Entretien 9) soulignent ainsi que leur engagement syndical leur a permis de gagner en confiance :

Ben ça m'a assurément donné de la confiance en moi. Je pense qu'on est souvent dans des situations, pas nécessairement conflictuelles, mais où on a à défendre notre point de vue. Puis à ce titre-là je pense que ça m'a permis de garder la tête froide. Donc je trouve que mon expérience syndicale à faire valoir les droits des autres m'a beaucoup aidé à faire valoir mes droits à moi puis particulièrement en tant que femme. (Entretien 6)

Pour de nombreuses femmes rencontrées, c'est en adoptant cette approche que le syndicalisme peut devenir un lieu de libre expression pour ces femmes qui tentent de faire valoir leurs droits et améliorer leur condition. Il agit alors, en quelque sorte, comme un élément déclencheur dans le parcours militant des femmes syndiquées, mais surtout il vient jouer un rôle déterminant quant au développement de leur plein potentiel, tant au niveau personnel que professionnel. Cela est, notamment, mis en lumière dans le discours de Tiphaine (Entretien 7) qui insiste sur le fait que la prise de parole permet aux militantes de réaliser qu'elles ne sont pas seules à penser de la même manière et que, bien au contraire, la plupart d'entre elles vivent des réalités similaires :

Je pense que ça nous permet de nous exprimer par rapport à nos difficultés puis à voir qu'on est pas les seules à penser comme ça. En tant que femme on a toujours tendance à vouloir être parfaite et se mettre trop de pression sur les épaules. Donc il faut se donner une chance d'être nous-mêmes, puis c'est en étant impliquée et donnant mon point de vue que je me suis rendue compte que je n'étais pas la seule qui pensais ça, donc ça permet de te déculpabiliser de ce que tu penses de toi-même parce que c'est pas toujours ta faute.

D'une certaine manière, et cela est, entre autres, souligné par Jeanne (Entretien 8), la politique syndicale oblige, en quelque sorte, les femmes à se « mettre de l'avant, à prendre la parole, à défendre ses opinions ». Plus encore, le syndicalisme constitue un véhicule qui peut permettre – *in fine* – de venir à bout du « syndrome de l'imposteur ». Cela dit, on notera tout de même que certaines des militantes interrogées se disent – explicitement ou implicitement – encore éprises de cette perception quant à leurs propres compétences ou facultés :

Des fois je ressens un peu le syndrome de l'imposteur, mais on se dit que non au final, je pense que c'est ce que ça m'a permis, dans le sens où j'ai pris une certaine confiance en mes opinions et dans la façon dont je suis capable de les défendre. Puis prendre la parole pour les autres et être rassembleuse c'est pas quelque chose que je pensais avoir en moi et c'est ce que le syndicat m'a permis. (Entretien 11)

En somme, il ressort de nos entretiens qu'en mettant en place des dispositifs permettant de rendre leurs organisations et instances accueillantes pour les femmes, le mouvement syndical peut être en mesure de « faire sortir les femmes de leur carapace » (Entretien 4). De plus, il fait en sorte que chacune soit capable d'exprimer son opinion sans peur du jugement et, dans la foulée, devenir une figure de soutien pour celles qui en éprouvent le besoin.

5.1.3 Le syndicat comme lieu de construction d'une solidarité inclusive laissant une réelle place aux enjeux portés par les femmes

Étant donné son rôle de « porte-parole » (Entretien 2), le mouvement syndical doit, pour reprendre les mots de Jeanne, être en mesure de « rassembler même au-delà des points de vue divergents afin de trouver un consensus pour aller plus loin ensemble » (Entretien 8). Amélie compare quant à elle l'organisation syndicale à une forme de « micro-société » (Entretien 2), où la notion de solidarité se doit d'occuper le haut du pavé :

On est comme une micro-société avec des points de vue différents puis c'est normal, mais au bout du compte on est capable de prendre ce que tout le monde est en mesure de donner. Au final peu importe ton idée à toi ce qui compte c'est que tu vas travailler dans le même sens que tout le monde pour que tout le monde se batte pour la même chose. C'est sur y en pour qui ça fonctionne pas. Moi en tant que dirigeante syndicale moi je suis la voix du syndicat, mon rôle dans l'organisation c'est celui-là. J'ai mes idées personnelles aussi, mais je suis la ligne du syndicat. Je trouve que c'est ça le fun de partager une même idée tous ensemble, même si t'es pas d'accord tu vas arriver à un consensus pour te battre contre la même chose.

Dans le même ordre d'idée, pour Joséphine, le mouvement syndical doit se construire comme une « entité qui permet une voix de communication » et insiste sur le fait que « plus on est proche des gens, plus on les écoute, plus ils vont savoir qu'ils peuvent venir se confier et travailler sur le bien-être commun de l'ensemble des membres » (Entretien 10).

Finalement, comme le syndicalisme agit en tant que porte-parole pour l'ensemble de ses membres, celui-ci doit, selon plusieurs répondantes, être en mesure de les représenter et de les défendre le plus justement possible, et ce, en amenant des dossiers concernant les femmes à l'ordre du jour et en les rendant visibles. Cet appel à la mise en œuvre de pratiques plutôt « radicales » (Kirton et Healy, 2013), qui considère les femmes comme

une catégorie de sexe et qui invite des actions spécifiques favorisant une discrimination positive à leur endroit, se retrouve notamment dans le discours de Clémence (Entretien 3) :

Il y a plein de dossiers de femmes qui sont pris en charge et qui sont défendus par les syndicats. C'est souvent le syndicat qui va amener ces priorités sur la table de négociation. Pour moi il y a toute sorte de moyens, parce que tu ne peux pas ne pas prendre en compte les problèmes que vivent les femmes quand tu es dans le milieu syndical car il y a beaucoup de femmes syndiquées. C'est pas juste une petite minorité là, dans certains syndicats elles représentent une majorité donc tu peux pas les ignorer là, c'est impossible.

5.2 Un bilan critique : regard sur les limites observées au sein des syndicats

Comme la littérature scientifique consultée et discutée dans les chapitres précédents, l'a mise en évidence, même si le syndicat est amené à jouer le rôle de levier concernant la condition féminine, il n'en reste pas moins que les organisations syndicales sont le reflet d'une société encore fortement empreinte de logiques patriarcales. Dans ce contexte, les militantes se heurtent encore et toujours à certaines difficultés liées au fonctionnement du syndicalisme « en soi », mais également et, plus largement, à la minorisation des femmes dans la société en générale.

À cet égard, trois principaux éléments critiques émergent du bilan posé par les militantes interviewées. Le premier renvoie aux obstacles qu'elles continuent de rencontrer en lien avec la conciliation travail/famille/syndicalisme (5.2.1). Le second souligne la persistance des rapports conflictuels ou discriminatoires hérités de la division genrée du travail au sein des structures syndicales, et reproduites tant par les hommes que par les femmes qui y occupent une position de pouvoir, ce qui appelle à interroger la notion de « solidarité » et, plus précisément, de « sororité » (5.2.2). Le troisième et dernier des éléments critiques concerne enfin les difficultés liées à la mise en place d'une véritable « démocratie de genre » que les syndicats tentent tant bien que mal à mettre en place au sein de leurs structures (5.2.3).

5.2.1 La conciliation travail/famille/syndicalisme

Reflétant des dynamiques sociales qui dépassent celles des particularités liées strictement à l'engagement syndical, toutes les femmes rencontrées – hormis Clémence qui n'a pas d'enfant et qui se consacre donc pleinement à la gestion de son syndicat en tant que présidente de sa section locale – semblent s'accorder sur la difficulté – particulièrement en termes de temporalité – qu'elles éprouvent à concilier différentes sphères de leur vie.

En ce qui concerne l'important défi que représente la conciliation entre leur emploi, leur famille et leur travail syndical, trois principaux éléments ressortent des entretiens. Pour les femmes rencontrées, l'engagement syndical est très demandant tant sur le plan intellectuel qu'émotionnel. Le « surinvestissement » que cela implique, comme cela a d'ailleurs été repéré dans les écrits de Guillaume (2017) et de Le Quentrec (2009) – cette dernière évoquant notamment le « triple investissement » entre les sphères professionnelle, syndicale et familiale – s'accompagne d'une grande charge mentale pour les militantes. C'est ce qu'Amélie laisse entendre lorsque la question des difficultés rencontrées en lien avec le syndicalisme a été abordée lors de l'entrevue :

Puis, l'autre chose qui est toujours difficile et c'est là que ça devient une question personnelle, c'est la conciliation travail famille et syndicat. Je suis pas prête à dire que je me suis séparée à cause du syndicat, mais c'est sûr qu'à un moment donné ça a pris beaucoup de place dans ma vie. (Entretien 2)

Coralie (Entretien 1), qui a également vécu une séparation lorsqu'elle a commencé à s'impliquer dans son organisation syndicale, souligne, quant à elle, comment le fait de s'investir dans des activités syndicales entraîne des répercussions sur la gestion du temps, entre autres, à cause de ses déplacements. Lors de notre rencontre, cette dernière a ainsi longtemps discoursé sur l'impact des réunions syndicales qui se tiennent bien souvent en soirée, c'est-à-dire en dehors de ses heures régulières de travail. Cela l'amène à négliger d'autres sphères de sa vie. Cet impact de l'engagement syndical peut s'avérer délétère. La difficulté à concilier vie syndicale et vie familiale est également notée ici par Marion :

C'est pour ça qu'il y a eu une limite où j'ai dit au syndicat ben si vous voulez me garder je peux pas faire mon autre travail à côté parce que j'avais pas le temps de préparer mes choses syndicales et vice-versa, donc je me sentais inefficace en tant que CP et que VP syndicale. On dirait que j'arrivais à rien, ce qui fait que j'ai donné beaucoup d'heures et j'ai négligé ma famille pendant 1an pour être capable de donner 100% à chaque sphère, mais pas à mon fils ni à mon mari. (Entretien 11)

Clarisse a, quant à elle, parlé de l'impact des rencontres qui se tiennent à l'extérieur de Montréal, et donc des nombreux – et longs – déplacements qui, comme pour Coralie, compliquent son organisation du temps :

Ben c'est encore au niveau des heures, parce que c'est sûr que c'est beaucoup beaucoup d'heures. Donc moi je représente mon syndicat et il y a souvent des conseils fédéraux ou généraux qui sont à l'extérieur. Donc pour une rencontre de deux jours à Québec, ben je suis partie 4 jours. Et ça c'est une fois par mois donc ça veut dire que chaque mois je suis partie une semaine de chez nous. C'était la principale difficulté que je trouvais avant la pandémie. (Entretien 6)

L'organisation des déplacements pour les réunions à l'extérieur de la ville est aussi soulignée par plusieurs autres femmes rencontrées, lesquelles insistent bien souvent pour critiquer le manque d'ajustement des organisations syndicales à cet égard. Cela tout en évoquant la notion de « sacrifice » qui va de pair avec l'engagement syndical et qui irait au-delà du « surinvestissement » (Guillaume, 2017), voir du « triple investissement » (Le Quentrec, 2009). Ces importants sacrifices, et leurs impacts générés, sont notamment évoqués par Nathalie :

Ben c'est beaucoup de sacrifices quand tu décides de t'impliquer syndicalement. Moi je me suis impliquée peut-être à un niveau assez extrême parce que j'avais des jeunes enfants. J'ai fait des sacrifices qu'un homme ferait mais se poserait pas de questions sur les répercussions, c'est pas de l'ambition, mais c'est un sorte de passage normal dans la vie d'un homme, mais quand c'est une femme ben tu fais face à beaucoup de préjugés « Ah mon dieu, tu laisses ta famille ». Donc ça ce sont des choses que j'ai beaucoup entendus et pour lesquelles j'ai beaucoup argumenté. C'est surtout à ce niveau-là, les sacrifices qu'on doit faire, les jugements qu'on reçoit, premièrement des autres femmes. Ça pour moi c'est l'aspect le plus difficile qu'une femme peut rencontrer dans son implication quelle qu'elle soit. (Entretien 4)

Comme l'affirmait déjà Guillaume (2007), la non-adaptation des pratiques syndicales aux réalités particulières des femmes que l'on retrouve en filigrane de ces extraits continue de se faire ressentir. Dit autrement, encore aujourd'hui les « façons de faire syndicales » sont davantage adaptées à la réalité masculine. Aussi, plusieurs soulignent la persistance des stéréotypes de genre. Comme l'illustrent les propos de Juliette, très souvent – et je ne m'attendais pas à ce que cela soit autant rapporté lors des entretiens – ces stéréotypes – qui présupposent qu'il en revient à elles de s'occuper du foyer familial – sont portés par les femmes interviewées elles-mêmes :

Oui, mais plus dans le rôle de conciliation travail-famille parce que j'ai encore l'impression que le fait d'être une jeune femme mère ben c'est à moi de m'occuper de

ça, alors que les réunions se font tard le soir et qu'il faut aussi se déplacer à certaine fois. Donc, ça a été difficile de trouver une harmonie et un équilibre là-dedans. Puis, aussi au début quand j'ai commencé dans le syndicat, et que je leur disais que j'avais un bébé de 2 ans et il y a toujours une espèce de surprise « ah étonnant que tu sois ici ». Il y a comme un regard assez différent sur les mères au syndicat comme quoi c'est l'un ou l'autre. (Entretien 9)

5.2.2 La persistance d'une division genrée du travail et de normes différenciées dans les structures syndicales

Le bilan que font les militantes rencontrées de leur parcours d'engagement syndical relève, souvent à grands traits et de manière critique, la persistance de rapports genrés non pas uniquement dans les relations de travail, mais également au sein des structures syndicales. Pour le dire de manière un peu abrupte, les syndicats tendent à reproduire – comme l'avait déjà noté la littérature à ce sujet avec Kergoat (2000) – une division sexuelle du travail *militant*, ce qui témoigne en quelque sorte que, là aussi, les femmes sont confinées à des métiers ou des postes correspondant davantage à leur « nature féminine » (Contrepois, 2006).

Cette dimension a, notamment, été soulevée par Clarisse qui ne mâche pas ses mots à propos de la surreprésentation des hommes au sommet de la hiérarchie syndicale et cela dans un secteur pourtant majoritairement féminin :

Les hommes sont surreprésentés en termes de direction d'établissement je trouve, pour une profession qui est à 80% féminine. Et je trouve qu'ils ont souvent une approche paternaliste, voire sexiste, du genre « calme-toi la petite mère ». Moi ça m'est arrivé de me faire dire des choses comme ça et je trouve ça très insultant, mon conjoint exerce le même métier que moi et jamais personne n'a tenu des propos comme ça. (Entretien 6)

Force est donc de constater, qu'encore aujourd'hui, certains stéréotypes basés sur le genre perpétuent, et ce, même, dans des milieux où les femmes sont majoritaires. Amélie (Entretien 2) évoque d'ailleurs plusieurs commentaires discriminatoires de ses collègues à l'égard de femmes dans son organisation syndicale et pour lesquelles il est déjà arrivé que certaines d'entre elles se désyndicalisent pour cause de ségrégations genrées.

Non seulement ces dynamiques sexistes sont vécues à l'intérieur des structures syndicales, mais elles proviennent également directement des membres. Marion souligne

ainsi avoir subi des jugements à caractère, non seulement sexiste, mais aussi raciste, dans son organisation syndicale :

Je pense que la 1^{ère} difficulté c'était pour représenter un membre. En fait, un de mes premiers membres que j'ai eu pensait que le syndicat était disponible uniquement pour lui 7j/7 24h/24. Mais heureusement que je venais de faire ma formation avec le Président et qu'il était là pour moi parce que j'ai eu à faire à cette personne qui je pense ça ne lui convenait pas déjà que je sois une femme et que je sois une femme de couleur. (Entretien 11)

Marion a également remarqué le déficit de crédibilité accordé aux femmes par ses homologues masculins au sein de son organisation syndicale. En somme, lorsque ces dernières n'hésitent pas à « taper du poing sur la table³⁸», elles seraient jugées moins légitimes « en se laissant submerger par les émotions » ou parce que jugées trop « sentimentales » par les hommes de son syndicat (Entretien 11).

D'autres militantes ont quant à elles évoqué des rapports conflictuels, non pas avec des hommes, mais avec des femmes faisant partie de leur organisation syndicale. Cela a notamment été le cas de Clémence, présidente de sa section locale et également représentante du comité de la condition féminine. Comme on a déjà eu l'occasion de le souligner, celle-ci a été élue à un poste réservé aux femmes, ce qui, par la suite, lui a valu « une pluie de jugements » (Entretien 3) de ses paires, jugements participant à décrédibiliser son élection :

Ils me voyaient plus comme une représentante de deuxième catégorie. C'était plus « bon on va leur faire des postes réservés aux femmes comme ça ils vont la fermer, elles vont être contentes ». Puis les femmes s'attendaient à beaucoup beaucoup de nous autres et on était beaucoup jugées par les femmes, ça c'est le plus dur. Parce que se faire juger par les hommes on s'y attend là, tu sais je veux dire c'est toujours comme ça ; j'étais sous le comité de condition féminine je défendais des résolutions au congrès puis au comité exécutif et c'était « hey les féministes calmez-vous ». Donc c'est pour ça, j'étais habituée par des hommes, mais pas par des femmes, c'est dur.

Un poste de directeur général et puis moi j'ai pas été réélue c'est une autre femme, ben tant mieux, mais oui il était bien content d'avoir une place, c'était un gars puis lui il était là pour le syndicat (rires), pas moi qui essayais de défendre des bonnes femmes là, enfin moi je l'ai senti comme ça, que lui était là à ce poste pour la bonne raison. Moi c'était un cadeau qu'on m'avait fait, tu sais pour les femmes, mais pas lui, lui c'était plus la gloire (rires).

³⁸ Cette attitude est pourtant perçue comme un signe de combattivité lorsqu'elle est portée par un homme.

Ainsi, l'expérience de Clémence vient confirmer la persistance d'une forme de méfiance de la part de certaines militantes, comme l'ont déjà remarqué Guillaume, Pochic et Silvera dans leurs travaux (2013). En effet, ces autrices avaient décelé une certaine réticence de plusieurs femmes syndiquées à l'égard de mesures prises par les syndicats, qu'elles jugeraient parfois trop radicales ou « trop féministes ». Elles avaient des craintes dont celle que ces mesures aient pour conséquence de susciter la méfiance de leurs collègues masculins. Cette suspicion est aussi notable dans le discours de Clarisse (Entretien 6) qui souligne une forme de rivalité entre femmes au sein de son organisation syndicale :

Ça m'arrive de me sentir discriminée dans mes propos alors que mon collègue masculin va dire la même chose que moi et là ça va bien passer. Je te dirais que ouais, je sens une certaine rivalité féminine.

À cela, Jeanne (Entretien 8) évoque ce qui est un « sentiment de vengeance » envers certaines femmes qui auraient de plus grandes responsabilités. Selon elle, du moins dans son syndicat, certaines personnes tentent de dévaloriser, de décrédibiliser ou délégitimer d'autres militantes afin de restreindre leur accès à des postes ciblés au sein du mouvement syndical. Les discriminations découlant de l'action de femmes syndicalistes, en comparaison à celles infligées par les hommes, ont ainsi étrangement été évoquées de manière plus récurrente dans les discours recueillis, ce qui vient appuyer l'importance pour ces femmes syndiquées de se solidariser au lieu de « se faire la guerre entre nous (les femmes) » (Clarisse, Entretien 6).

5.2.3 Vers une réelle mise en place de « démocratie de genre » dans les organisations syndicales

Cette dernière section abordant le bilan critique des femmes rencontrées, revient sur l'enjeu de la mise en place d'une démocratie de genre au sein de leurs organisations syndicales respectives, comme cela a été, notamment, suggéré par Kirton et Healy (2013). Je m'attarderai également sur les enjeux liés à l'application des lois sur la parité et l'égalité professionnelle (Silvera et Ardura, 2001 ; Le Quentrec, 2013). En parallèle, il s'agira de discuter des enjeux liés à la représentation des femmes dans les exécutifs syndicaux ainsi que dans les différentes instances décisionnelles, comme cela a été fait par Cantin (2016).

À travers le discours des militantes, je peux constater que diverses démarches ont été, au fil du temps, entreprises par les organisations afin de favoriser l'application d'une démocratie de genre en leur sein. Carla (Entretien 5) explique ainsi que la mise en place de comités de condition féminine au sein de son organisation a largement aidé à faire en sorte que les femmes puissent mettre sur la table le sujet de la conciliation travail-famille. Dans le cas qu'elle évoque, cela a découlé, par la mise en œuvre de mesures concrètes, telles que des congés mobiles afin que les militantes puissent prendre ces journées pour s'occuper de leurs enfants.

Plusieurs notent également que certaines pratiques mises en œuvre par le mouvement syndical, notamment, le fait d'avoir des « sièges réservés » dans diverses instances, poussent les militantes à davantage s'impliquer et à rétablir une certaine parité au sein des structures syndicales comme le montre Juliette dans l'extrait suivant (Entretien 9) :

Mais on l'a vu la CSQ met en place des postes spécialement réservés aux femmes, par exemple sur les postes à l'exécutif on a 2 postes réservés aux femmes et dans tous les comités aussi, le but étant d'atteindre la parité. Donc quand la centrale a mis en place ces postes on a vu l'évolution parce qu'on est passé de 100% de représentation par les hommes à une aussi grande partie par les femmes. Puis après ça a encouragé les femmes à se positionner dans plusieurs comités, ça les pousse à vouloir évoluer. On avait aussi le désir et la volonté de développer cette parité dans les syndicats locaux aussi et il y a aussi un comité spécial réservé aux femmes qui fait beaucoup d'actions pour justement aller chercher les femmes et leur faire connaître le syndicalisme, donc il y a quand même une bonne mobilisation des femmes. Le but est d'encourager les femmes à se syndiquer et à participer activement au syndicalisme.

Cela étant dit, il n'en demeure pas moins que le principal enjeu de cette *course* à la parité, qui à terme vise l'introduction et à la généralisation de la démocratie de genre au sein des organisations syndicales, demeure la capacité à mobiliser davantage de militantes. Cette intégration de militante a pour but de les encourager à évoluer et intégrer des postes décisionnels au sein du mouvement syndical. Cette dynamique n'en reste pas moins difficile à instaurer. C'est du moins ce que Pauline (Entretien 12) relève à la suite de son expérience syndicale :

Ben ça je dois vous dire que c'est encore difficile, au syndicat présentement on a la parité. Cependant, si je regarde les directeurs sur le terrain on essaie d'avoir la parité, mais c'est encore très difficile parce qu'il faut expliquer aux gens que c'est fait par délibération. Mais quand tu expliques aux femmes qu'il ne s'agira pas d'une surcharge

de travail elles sont d'accord, mais soulignent le fait que ça sera sûrement une surcharge mentale entre la job et la maison. Je comprends cet argument, mais en même temps les choses ne changeront pas si on ne s'implique pas, c'est cet équilibre qui est compliqué à avoir et à garder.

Même dans un syndicat majoritairement composé de femmes, comme celui de Pauline, la parité est ainsi encore difficile à atteindre dans certains « endroits » (Entretien 12) où les hommes sont présents et où ces derniers s'imposent plus facilement que les femmes. À cet effet, les propos de Silvera (2006) quant à l'application de la démocratie de genre à tous les niveaux et dans toutes les instances, se confirment, puisqu'il s'avère que la démocratie de genre même si elle est promue – par le biais de différentes pratiques –, reste difficile à généraliser et à diffuser dans l'ensemble des organisations syndicales.

On peut, par ailleurs, repérer dans le discours des femmes rencontrées les raisons pour lesquelles la parité ou la démocratie de genre restent encore laborieuses ; la difficulté à mobiliser s'expliquant notamment – et cela renvoie à ce que j'ai relevé plus haut – par la charge mentale importante que l'implication syndicale suscite. Au risque de se répéter, Clémence explique ainsi cette situation par le « fonctionnement interne des syndicats » encore calqué sur un modèle patriarcal (Entretien 3). Au sein même de sa centrale syndicale, elle – et d'autres femmes – ont donc dû se battre pour obtenir des postes qui leur soient réservés afin d'inclure davantage de femmes « en haut de la hiérarchie ». Comme le préconise Nathalie (Entretien 4), ce qui importe d'abord et avant tout, c'est « d'impérativement faire partie de la structure ». Pour elle, il est donc nécessaire que les femmes soient « là où les décisions se prennent ». Autrement dit, toujours selon elle, si les femmes ne s'impliquent pas et ne pénètrent pas dans les sphères décisionnelles, leur voix ne sera pas entendue et leurs revendications ne seront pas prises en compte. À cela, Jeanne (Entretien 8) ajoute également la question de la participation véritablement *active* des femmes:

Les femmes viennent et interviennent ou si elles restent juste assises, aussi sur quel sujet elles interviennent, parce qu'on a remarqué que quand il s'agit de socio-politique les femmes sont plus absentes. Mais j'ai l'impression qu'il faut travailler de plus en plus à dire aux femmes qu'elles ont leur place et que c'est important aussi qu'elles soient impliquées parce que je ressens pas assez qu'on croit à cette importance-là. C'est un peu comme si on ne voulait pas prendre cette responsabilité probablement en plus de ce qu'on a déjà. Mais de prendre conscience que c'est une responsabilité qui nous appartient aussi.

Pour Jeanne donc, il est important, voire absolument nécessaire, de faire sentir aux femmes qu'elles ont aussi un rôle déterminant à jouer et de bien leur faire comprendre que si elles sont absentes de cette scène, leurs enjeux et leurs réalités le seront également. À ce titre, Joséphine pense qu'il serait pertinent de, non seulement quantifier le nombre de femmes présentes dans les instances (notamment dans les exécutifs syndicats), mais également et, peut-être surtout, de savoir si cela se traduit par une prise de parole. En somme, il serait intéressant de voir « si elles prennent la parole, (...), quand qu'elles prennent la parole et [pour] combien de temps aussi » (Entretien 10).

Pour certaines, si les femmes ne s'impliquent pas, c'est parce qu'elles manquent de confiance en elles comme on l'a observé précédemment, ce qui s'explique, selon Nathalie, par la pression qu'elles subissent et par des dynamiques sociales plus larges. Ainsi, d'après Marion (Entretien 11), qui avait déjà évoqué le « syndrome de l'imposteur » comme on l'a déjà vu, beaucoup de militantes se sentent moins légitimes, et ce, même quand elles ont une certaine expertise en la matière. Cette pression est souvent accentuée par les enjeux liés à la conciliation travail/famille/syndicalisme comme cela est illustré dans les propos de Tiphaine (Entretien 7) :

C'est à cause de la conciliation qu'elles ont du mal à s'engager dans toutes les sphères aussi. C'est pas toutes les femmes qui veulent s'engager là-dedans parce que tu sais quand il y a des réunions ben c'est souvent à l'extérieur et donc c'est un long trajet puis des fois tu es obligée de t'absenter un plus long moment donc voilà c'est compliqué pour les enfants. Sinon c'est souvent des femmes qui sont plus âgées comme moi dont les enfants sont déjà grands ou sinon des femmes plus jeunes qui n'ont pas encore d'enfants. Le principal enjeu en fait, c'est plus une question de temps et de conciliation.

Ici, Tiphaine, tout comme Pauline (Entretien 12), fait par ailleurs référence à la peur des femmes face à une surcharge de travail, surcharge qu'elles préfèrent éviter :

Mais quand tu expliques aux femmes qu'il ne s'agira pas d'une surcharge de travail elles sont d'accord, mais soulignent le fait que ça sera sûrement une surcharge mentale entre la job et la maison. Je comprends cet argument, mais en même temps les choses ne changeront pas si on ne s'implique pas, c'est cet équilibre qui est compliqué à avoir et à garder.

On comprend alors que les femmes, qu'elles soient militantes engagées ou non, sont en quelque sorte victimes de leur « statut » de femmes et par extension, du rôle parental que la société attend d'elles qu'elles jouent. La principale difficulté – comme cela a été clarifié

plus haut – pour les femmes à s’investir davantage dans le mouvement syndical découle bien souvent donc de la charge mentale qu’occasionne la conciliation travail/famille/syndicalisme.

Somme toute, la majorité des répondantes – que ce soient les jeunes militantes ou les plus expérimentées – s’accordent sur le fait que la charge mentale qui les suit dans toutes les sphères de leur vie quotidienne a une incidence sur la capacité à instituer une véritable démocratie de genre. Cet élément est aussi partagé par Jeanne (Entretien 8) :

Puis je pense que la conciliation famille/travail repose encore beaucoup sur les femmes même si les hommes sont de plus en plus présents, je pense qu’on a encore cette responsabilité-là, on fait de la gestion à la maison aussi. Cette charge mentale-là elle nous suit partout puis quand on arrive à une représentation syndicale on est encore une chargée de projet et cette pression-là nous suit à la maison aussi, dans les 2 rôles. Mais j’ai l’impression qu’il faut travailler de plus en plus à dire aux femmes qu’elles ont leur place et que c’est important aussi qu’elles soient impliquées parce que je ressens pas assez qu’on croit à cette importance-là.

5.3 Les impacts de l’engagement syndical par-delà le milieu de travail

Alors que la section 5.2.1 visait à exposer les impacts négatifs de l’implication syndicale sur la conciliation travail/famille/syndicalisme des répondantes, celle-ci cherche à voir comment leur engagement syndical a, plus largement, influé sur leur vie. Cette question, comme on l’a vu, a déjà été étudiée par Quéniart et Jacques, autour de ce qu’elles appellent la « triple signification de l’engagement » (2002). Dans le prolongement de leur analyse, il m’a donc semblé important d’aborder cet aspect, notamment, puisqu’une partie des répondantes ont pu trouver un partenaire de vie par le biais de leur engagement syndical alors que d’autres, à l’inverse, affirment s’être séparées en partie à cause de leur militance, jugée trop importante par leur conjoint. Plus largement, et ces questions me sont apparues comme intéressantes à creuser, plusieurs m’ont fait part de la façon dont leur engagement est perçu par leur famille et du soutien – ou non – qu’elles reçoivent au sein de leur espace familial et auprès des membres de leur entourage.

A ce sujet, j’avais d’ores et déjà pris connaissance de la triple signification que pouvait prendre l’engagement social et qui s’applique tout aussi bien à l’engagement syndical. Ainsi, Quéniart et Jacques (2002) avaient démontré que l’élément phare de

l'engagement militant prenait prise dans « la volonté d'agir et de changer les choses » (2002) et que l'engagement syndical pouvait conférer un « pouvoir d'agir » (Savoie, Pelland, Albert et Lanteigne, 2017). Les autrices consultées avaient également observé que l'engagement permettait d'élargir les réseaux et les relations lorsque les femmes militantes participaient activement aux luttes collectives qui confèrent alors un sentiment de solidarité partagé. Elles avaient également remarqué que l'engagement militant assurait l'acquisition de nouveaux apprentissages ainsi que de nouvelles connaissances.

Tout ceci est largement corroboré lorsque l'on regarde le discours des participantes à ma recherche. En effet, dans l'ensemble des discours des femmes interrogées, ce désir de vouloir « changer les choses », par le biais de leur implication syndicale qui devient par conséquent, comme l'ont aussi illustré Gaudet et Charbonneau (2002), un synonyme d'action, mais également de « citoyenneté » pour certaines militantes a été révélé (Entretien 2 ; Entretien 7 ; Entretien 10 ; Entretien 11).

Quant aux apprentissages et aux impacts de l'engagement sur l'élargissement des réseaux sociaux des répondantes, toutes, certifient avoir progressé à ce niveau. Pour Coralie, par exemple, son implication dans le mouvement syndical lui a permis de se faire de nouveaux « alliés » (Entretien 1), mais également d'être invitée par plusieurs universités pour des conférences afin de témoigner de son expérience, ce qui a également contribué à rendre plus facile pour elle la prise de parole lors de réunions intersyndicales. Selon Amélie, le syndicalisme l'a changé dans le sens où elle estime, désormais, posséder davantage de « bagages » (Entretien 2) pour se présenter et prendre position. Par son engagement syndical, elle a eu la chance de voyager à travers le monde lorsqu'elle représentait sa centrale pour un comité des femmes en Afrique du Sud, une expérience pour laquelle elle est non seulement très reconnaissante, mais qui lui a permis, selon ses dires, de « s'ouvrir sur le monde ».

Pour d'autres, « l'aspect social » du mouvement militant est évoqué comme ayant marqué significativement leur construction identitaire. C'est le cas de Clémence, pour qui le syndicat est, en quelque sorte, son entourage car « qui se ressemble s'assemble » (Entretien 3). Pour Pauline, qui considère certains des membres de son organisation syndicale comme des amis. Dans la même veine, Jeanne et Nathalie se représentent le

syndicalisme comme un « milieu de rencontres et de formations [et comme une] mine d'or d'informations » (Entretien 8) qui apporte grand nombre « de connaissances, de nouveaux apprentissages, qui forge, qui éduque, mais ouvre les yeux également » (Entretien 4).

Allant au-delà de ce qui a pu être constaté par Quéniart et Jacques (2002) ou encore par Savoie et ses collègues (2017), la majorité des militantes interviewées mentionnent une forme « d'accomplissement de soi » découlant de l'évolution de leurs apprentissages et de leurs réseaux, mais également du fait qu'elles aient elles-mêmes grandi grâce à leur expérience syndicale. C'est ce qu'Amélie (Entretien 2) illustre ici par ses propos :

Fait qu'il faut trouver un équilibre puis toi aussi tu changes tu évolues, et en ce sens j'ai l'impression d'avoir accompli quelque chose pour moi par exemple mon intérêt est passé de quelque chose de très cartésien, soit la santé et la sécurité, à quelque chose de plus humain parce que selon moi c'est devenu plus important. Puis dans le cadre du syndicat ça le permet d'apporter différentes perspectives que chacun est amené à respecter parce qu'il faut être ouvert à ce que les autres ont aussi à proposer.

Pour Carla (Entretien 5), c'est également cet aspect social et « humain » qui l'anime et la pousse à s'améliorer pour venir – de la meilleure des façons – en aide aux autres :

Je dirais que la partie de mon travail qui m'intéresse et qui fait que je veux être directrice de service aux membres et non présidente c'est la satisfaction d'apporter de l'aide aux personnes, collectivement oui, mais surtout au plan personnel c'est très valorisant. L'engagement syndical est un accomplissement personnel, de se dire que je peux venir en aide aux gens.

On comprend ainsi finalement que l'engagement syndical pousse les femmes à sortir de leur retranchement et à se dépasser comme l'indique Clarisse (Entretien 6). Lorsque la question du sens donné à l'engagement militant a été abordée, elle a ainsi tenu à souligner ceci :

Et comme personne sinon, ça me demande du dépassement de moi-même, puis ça m'amène dans des situations justement d'animer une conférence devant 400 personnes, ça nécessite une certaine préparation puis quand ça fonctionne bien ben on est fier, de mobiliser des gens de partout. Ça entraîne un plus grand accomplissement de soi.

Tiphaine (Entretien 7) confirme ce point quant au lien entre l'implication syndicale et le dépassement ainsi que l'accomplissement de soi en affirmant que son engagement syndical lui a permis « d'accomplir des choses » qu'elle n'aurait jamais pu accomplir si elle n'avait pas été impliquée. Joséphine (Entretien 10) résume parfaitement ce point qui a été apporté par la majorité des participantes :

Pour moi ce n'est pas une zone de confort d'aller négocier donc j'ai amélioré ce côté-là, c'est ça c'est une amélioration personnelle, j'ai gagné en confiance, je m'améliore de jour en jour en faisant des erreurs. Puis grâce à mes collègues aussi j'ai développé des relations qui m'ont aidé à avoir une vision plus large des situations.

Pour d'autres, et parfois les mêmes, les impacts significatifs de l'engagement militant se traduisent par la transformation des dynamiques au sein de leur cellule familiale. Cela fut particulièrement drastique pour Coralie qui s'est séparée à cause de son implication syndicale. À l'inverse, Amélie et Clarisse ont rencontré leur conjoint par le biais du syndicalisme. D'autre part, mais toujours autour des enjeux liés à la cellule familiale, Clarisse (Entretien 6), Joséphine (Entretien 10) ou encore Marion (Entretien 11) mentionnent un manque de soutien de la part de leur famille quant à leur engagement syndical, allant même jusqu'à ce qu'il soit considéré comme un sujet « tabou ». Clarisse a rapporté ces faits lorsque la question de la famille a été abordée :

Mais pour ma famille c'est moins ça, pas que c'est conflictuel, mais peut-être un peu tabou, mes parents sont pas syndicalistes du tout puis ils comprennent pas cette fibre-là qui m'anime. En fait oui, une dernière chose à propos de la conciliation travail-famille, une difficulté que j'ai soulevé c'est la reconnaissance de mon entourage sur le fait d'avoir un poste plus demandant.

Dans son cas, un conflit intergénérationnel semble se dessiner autour de son implication syndicale puisque ces parents ne cautionnent – ou ne comprennent pas l'intérêt du mouvement syndical – alors que cela ne semble pas être le cas pour celles qui ont grandi dans des familles sensibilisées au militantisme. Comme Joséphine le mentionne, dont le cas s'apparente à celui de Clarisse, le syndicalisme n'est pas encore assez bien perçu par tout le monde et est considéré, par son entourage familial, comme « quelque chose de négatif » (Entretien 10). Ces perceptions différenciées semblent également relever d'une dynamique culturelle plus large telle qu'indiquée par Marion (Entretien 11) :

Mais au niveau de la famille les gens ne comprennent pas nécessairement mon rôle, ils pensent que je suis encore CP ou que je ne fais que des griefs. Puis dans ma famille à moi le syndicalisme n'est pas très bien vu au niveau culturel parce qu'ils pensent qu'on peut me mettre dehors et avoir des problèmes, c'est comme ça dans ma culture, je suis haïtienne.

5.4 En guise de conclusion : un aperçu des pistes de solutions permettant de renforcer la place des femmes – et des enjeux qu’elles défendent – au sein des institutions syndicales

L’une des dernières questions posées aux militantes lors des entrevues les amenaient à s’exprimer sur des solutions qui, selon elles, devraient être apportées par leurs organisations syndicales afin d’améliorer les conditions de travail et de vie des femmes.

Plusieurs propositions sont ressorties des discours des femmes syndiquées. Parmi celles qui ont été le plus largement discutées, on retrouve notamment des propositions autour de la mise en place effective de l’équité dans l’attribution des postes (mais également sur le plan salarial), de l’inclusion des hommes au sein des débats touchant plus particulièrement la condition féminine, autour d’une meilleure représentation dans les instances décisionnelles ou encore de la mise en œuvre d’actions positives. Cette section me permettra de faire un bref retour sur les ajustements mis en place par les syndicats quant à la représentation des femmes en leur sein (5.4.1), mais également d’évoquer les diverses pistes de solutions visant l’amélioration de la condition des femmes au regard de ce qui a été discuté avec les militantes rencontrées, en se basant sur leur propre expérience syndicale (5.4.2).

5.4.1 La question de la représentation des femmes au sein de certaines organisations syndicales

Au XXe siècle, l’augmentation de la participation des femmes est un enjeu central pour les organisations syndicales, et ce, tant au niveau syndical que professionnel, mais également à travers la mise en place de programmes d’accès à l’égalité. Cet enjeu est d’ailleurs affiché clairement parmi les principaux objectifs actuels de plusieurs des syndicats au sein desquelles les femmes rencontrées militent. C’est notamment le cas de celui de Clémence (Entretien 3), d’Amélie – dont le syndicat est un « précurseur des

comités nationaux de femmes au niveau syndical au Canada »³⁹ (Entretien 2) – ou encore de Jeanne (Entretien 8).

Pour y parvenir, chaque syndicat dispose de ses propres méthodes adaptées à chaque objectif. Concernant l'augmentation de la participation des femmes, deux éléments ressortent principalement du discours des militantes interrogées. Le premier se caractérise par la sensibilisation des organisations syndicales aux événements propres à la condition des femmes. Par exemple, le syndicat d'Amélie accorde une grande importance à la Journée internationale des droits des femmes (le 8 mars), mais aussi à la commémoration du féminicide de Polytechnique le 6 décembre de chaque année. Le syndicat de Clémence est également très sensible aux événements et revendications portant particulièrement sur la condition féminine. Elle est d'ailleurs la responsable politique du comité en question et, dans ce cadre, elle organise des activités de sensibilisation, notamment, sur les violences faites aux femmes. Son syndicat s'implique également afin de « donner à organismes venant en aide aux femmes victimes de violence et aux femmes itinérantes » (Entretien 3).

Le deuxième élément saillant en ce qui a trait aux propositions concernant l'augmentation de la participation des femmes au niveau syndical, concerne la mise en place de dispositif autour de la création de postes réservés aux femmes au sein des différentes instances. Dans l'organisation syndicale de Juliette, la représentation des femmes au sein du local est très importante, à tel point que l'exécutif est exclusivement féminin. Comme elle le souligne, il y a donc « une surreprésentation des femmes au local » (Entretien 9). Elle ajoute néanmoins que cela n'est pas forcément le cas au fédéral et à la centrale, ces instances étant davantage masculine. Elle souligne par ailleurs que la CSQ a tout de même mis en place des postes réservés aux femmes. Des dynamiques semblables s'observent également au sein du syndicat de Clémence, lequel est majoritairement composée de femmes et où des postes d'observation au comité exécutif ont été introduits et réservés pour des femme qui, souvent, proviennent de comités sous-représentés. Néanmoins, aucun poste n'est réservé à la direction du syndicat, et ce, même si 80% des membres sont des femmes. Pour cette raison, selon Clémence, un long chemin reste à

³⁹ Son syndicat est notamment l'auteur d'une publication nommée « La Rose » qui prend la forme d'un journal s'adressant « aux femmes et qui est envoyé à toutes les femmes du syndicat pour les sensibiliser sur l'équité salariale » (Entretien 2, p.9).

parcourir, notamment en ce qui concerne l'application de la Loi sur l'équité salariale qui, d'après elle, n'est pas totalement intégrée à tous les milieux professionnels :

Mais bon, moi je trouve qu'on a pas encore atteint l'égalité là, puis ça ça a été une grosse grosse lutte du mouvement syndical pour l'équité salariale. Puis la loi ne s'appliquait pas à tous les milieux de travail faut que ça soit des groupes de plus de 10, la fonction publique était exclue de ça.

Ce problème, d'ores et déjà pointé par la littérature scientifique, est le reflet d'un déficit quant à l'introduction « d'une approche intégrée et transversale de la dimension de genre » dans l'action syndicale, telle que le préconisaient Silvera et ses collègues (2006). Pour que l'équité soit « totale », il est primordial, du moins selon ce que dit Nathalie, de mettre en place une politique reposant sur un principe d'égalité, comme l'a fait son organisation syndicale (Entretien 4) :

On a justement dans nos politiques lors des formations un principe d'égalité, c'est-à-dire qu'il y ait toujours un homme pour une femme, jamais seulement les hommes ou jamais seulement les femmes.

Pour contrer la non-représentation proportionnelle des femmes dans ses instances décisionnelles et de négociations, le syndicat de Jeanne, majoritairement composé de femmes, a quant à lui « a mis en place un programme d'accès à l'égalité syndicale » (Entretien 8), et ce, par le biais de nouvelles mesures telles que le remboursement des frais de garde. Même l'égalité de représentation homme-femme est maintenant respectée au sein de son syndicat, la situation reste stagnante selon Jeanne. Pour elle, cette situation est perçue comme un nouveau défi auquel son syndicat devra faire face afin d'aller plus loin, notamment, en faisant la promotion d'une participation active des femmes au sein des instances.

5.4.2 Les solutions que les militantes préconisent selon leur propre expérience

Après avoir brièvement traité la représentation des femmes au sein de certaines organisations syndicales parmi les militantes interrogées, il est pertinent de voir à présent les solutions apportées par ces dernières pour pallier les lacunes syndicales quant à l'amélioration de la condition féminine. Dans le même ordre d'idée, que la parité homme/femme au sein des instances syndicales, Clémence, comme on l'a vu précédemment, insiste sur le devoir des syndicats d'assurer une « représentation

proportionnelle des femmes qu'ils représentent dans leurs différentes instances décisionnelles » (Entretien 3), et ce, par-delà les instances syndicales. Ce point est, notamment, rejoint par Carla (Entretien 5) et Clarisse (Entretien 6) pour qui la valeur fondamentale du syndicalisme se doit d'être « l'équité de traitement pour tous les travailleurs » (Entretien 5) et pour ce faire Carla émet la proposition suivante :

Il faut s'attacher à ce que je considère une des valeurs fondamentales du syndicalisme: l'équité de traitement pour tous les travailleurs. Pour y arriver véritablement, rechercher les biais systémiques qui peuvent fausser les résultats au moment de la dotation des postes et proposer des solutions qui enrayent ces biais et favorisent l'équité véritable.

Ce à quoi Clarisse suggère que l'équité peut aussi être favorisée à l'intérieur de l'organisation syndicale, si cette dernière est abordée dans le débat public par le biais de plusieurs programmes :

D'abord, je crois que les syndicats peuvent agir de manière à favoriser l'équité à l'intérieur même de l'organisation afin d'être des leaders par l'exemple. Je pense notamment aux PAES (programmes d'accès à l'équité syndicale) et aux mesures favorisant la conciliation militantisme-travail-famille. Ils doivent veiller à ce que l'équité soit ramenée dans le débat public autant que possible. Ils doivent être des acteurs dans ce sens en portant la cause. Je pense ici, par exemple, à la participation des syndicats dans les marches mondiales des femmes, à toute la promotion autour de la Journée internationale des droits des femmes (8 mars) et également à la création d'organismes venant concrètement en aide aux femmes vulnérables (Maman va à l'école en est un parfait exemple).

Tout comme l'a souligné Pauline (Entretien 12) l'application de la Loi sur l'équité demande aussi une constante vigilance de la part des organisations syndicales, mais elle rappelle surtout que la bataille qui se doit d'être menée au XXI^e siècle reste celle de la conciliation travail/famille/syndicalisme. En effet, les femmes se trouvent être les plus affectées par les enjeux qui en découlent, tels que « le télétravail, le droit à la déconnexion, les journées mobiles pour raisons familiales ou les horaires flexibles » (Entretien 12).

Cette mise en avant-plan de cette revendication sur la conciliation est partagée par bon nombre des répondantes. Lorsque je leur demandais « Comment aller plus loin pour favoriser l'avancement de la condition féminine », c'est celle-ci qui revenait le plus. Juliette, par exemple, suggère des accommodements spécifiques et plus faciles des syndicats pour encourager les femmes à se syndicaliser puisque bien souvent elles s'engagent, mais finissent par quitter le syndicalisme avec l'arrivée des enfants. Aussi, à

cet effet, Juliette (Entretien 9) appelle à la mise en place de système de garde pour favoriser la participation active des femmes lors des déplacements ou des réunions :

Puis comme il y a beaucoup de déplacements à Québec, il faudra un système de garde pour que de cette façon on soit plus tenté de faire des activités syndicales qui se passent à l'extérieur de la ville. Puis pour les encourager à participer activement à tous les niveaux et pas uniquement au local et pour ça il faut pouvoir leur permettre de se déplacer plus facilement parce que c'est pas tout le monde qui est capable d'organiser et gestionner tout ça. Et surtout pendant les négociations où tu te retrouves tous les 2 semaines à Québec, là ça devient envahissant donc quand il y a des enfants tu peux pas permettre de mettre 50 heures au syndicat et au travail. Je sais pas comment ça pourrait se faire exactement, mais une conciliation entre les 2, mais ça encouragerait les femmes à participer et s'investir dans le syndicat et ses instances.

Comme il a été mis en lumière dans les chapitres précédents, la charge mentale est toujours davantage du ressort des femmes et cette dernière a une incidence non négligeable sur toutes les autres sphères de vie des femmes, ce que Nathalie (Entretien 4) attribue aux barrières imposées par la société, mais également aux barrières que les femmes s'infligent elles-mêmes. Pour contrer cette iniquité, Joséphine préconise « une meilleure souplesse et plus de flexibilité de la part des syndicats en rapport avec la gestion de temps » (Entretien 10) avec, par exemple, comme elle le suggère, la mise en place de « banque maladies » :

Peut-être des banques de maladie, parce que moi au début toutes mes banques maladie y sont passés quand mes enfants étaient malades, puis des fois c'était mon mari, mais son travail est plus loin, sinon il y en a d'autres qui n'ont pas cette chance. Puis ces journées-là ben ça a un impact financier, mais aussi sur l'équipe de travail. Donc c'est ça mettre en place des banques maladies peut-être plus pour les enfants admettons. Mais bon peut-être qu'il y aura de l'abus encore une fois, entre ceux qui en profitent et ceux qui en ont vraiment besoin.

Malgré les actions positives introduites à l'égard de la conciliation travail/famille/syndicalisme, un long chemin reste à parcourir puisque ces actions, comme le rappelle Jeanne (Entretien 8), se doivent d'être appliquées à tous les niveaux du syndicalisme dans le but de soulager les femmes de la charge mentale qui les incombe :

Je pense qu'il faudrait qu'il y ait des actions positives de posées. Nous on en a quelques-unes, dans nos comités on a des postes réservés aux femmes. Ce qui est difficile c'est qu'il faudrait que les syndicats au local se donnent cette même obligation-là, qu'ils croient aussi à l'importance de susciter l'engagement des femmes. Par rapport à la conciliation, peu importe les incitations qu'ils vont faire ou donner pour soutenir la conciliation, c'est un travail extrêmement exigeant. Cette charge mentale-là elle nous suit partout puis quand on arrive à une représentation syndicale on est encore une chargée de projet et cette pression-là nous suit à la maison aussi, dans les 2 rôles. Mais j'ai l'impression qu'il faut travailler de plus en plus à dire aux

femmes qu'elles ont leur place et que c'est important aussi qu'elles soient impliquées parce que je ressens pas assez qu'on croit à cette importance-là.

Pour ce faire, Jeanne souligne, comme cela a été noté en début de chapitre, l'importance de sensibiliser les jeunes femmes, le plus tôt possible, au rôle qu'elles ont à jouer pour pouvoir changer les choses et améliorer la condition féminine. Cela nécessite de continuer à mettre en place des actions positives « autant qu'il en faudra » (Entretien 8) et, surtout, d'aller chercher les femmes pour les encourager à s'impliquer. En ce sens, nombreuses ont été les répondantes qui ont souligné que la relève est nécessaire pour faire évoluer les choses et c'est justement à ce titre que la notion du mentorat s'avère également pertinente. Comme l'a souligné Marion pour qui, finalement, ce principe de « prendre quelqu'un sous son aile » (Entretien 11) aide d'autant plus les jeunes militantes à s'affirmer et s'imposer dans les prises de décisions grâce au soutien apporté.

Enfin, et ce constat permettra de boucler le chapitre, une des militantes interrogées, Amélie (Entretien 2) apporte un élément éclairant qui, selon elle, permettrait de faire un bond dans l'évolution et surtout l'amélioration de la condition féminine :

Le syndicalisme pourrait améliorer encore plus la condition féminine en incluant davantage les hommes dans leurs débats. Il faut laisser une place à ces alliés pour qu'ils puissent eux aussi comprendre nos réalités et participer avec nous. Ça pourrait faire changer les choses dans la société si on voyait plus d'hommes défendre la condition féminine.

CONCLUSION

La présente recherche m'a permis d'explorer un phénomène encore très peu abordé par littérature scientifique, notamment au Québec, à savoir l'analyse de l'engagement des femmes et de leur trajectoire militante sous le prisme de leurs expériences concrètes au sein du mouvement syndical. Cette recherche m'a également permis de pousser plus loin ma réflexion sur le syndicalisme dans une perspective féministe, ce qui, au terme de ce mémoire, s'est avéré tout aussi enrichissant et pertinent, tant sur le plan sociologique que social.

Les principaux résultats en lien avec les objectifs de recherche

Ma question de recherche initiale reprenait partiellement celle discutée dans les travaux de Quéniart et Jacques (2002) qui s'intéressaient à l'engagement des jeunes militantes. À la suite de mes lectures initiales et ma revue de littérature, il m'est apparu plus pertinent de centrer mon attention, plus particulièrement, sur la réflexion des militantes quant à leur expérience syndicale et de chercher à comprendre, à travers leurs discours, si le syndicat agissait effectivement comme porte-parole des revendications portées par ces dernières et, plus largement, s'il constituait un vecteur d'amélioration de la condition féminine. Ainsi, le sens que les militantes que j'ai interrogées donnent à leur engagement est au centre de la recherche. Il constitue l'objet d'étude central de ma recherche qui a visé à mettre en avant plan leur point de vue sur leurs organisations syndicales respectives et à montrer comment celle-ci pourraient, selon mes répondantes, aller plus loin dans l'amélioration de la condition féminine non seulement dans le « monde du travail », mais également au sein des structures syndicales.

Comme certains auteurs, tels que Quéniart et Jacques (2002) ou encore Savoie et ses collègues (2017) ainsi que Gaudet et Charbonneau (2002), le sens de l'engagement peut être multiple, mais son principal moteur réside dans l'action soit « la volonté d'agir, le désir de changer les choses » (Quéniart et Jacques, 2002). Au terme de ma démarche, il s'est effectivement avéré qu'au-delà de sa fonction de stratégie contre les injustices résistantes

dans le milieu de travail, l'engagement syndical est une source d'émancipation pour ces femmes militantes, autant sur le plan individuel que collectif, comme le met en évidence le discours des répondantes. Il apparaît également que l'engagement dans la vie syndicale est un levier important qui leur permet de pouvoir passer à l'action et de faire entendre leur voix, comme cela avait notamment été relevé par Quéniart et Jacques (2002). On a aussi pu voir que, pour certaines femmes rencontrées, l'engagement syndical, tout comme le constataient Guadet et Charbonneau (2002), vient élargir les relations sociales et de développer des réseaux de solidarité leur permettant d'accéder à une forme de « citoyenneté » stimulant un sentiment de responsabilité et solidarité qui les poussent à agir pour le changement social. L'engagement syndical constitue également une voix d'accès à diverses sources d'informations venant inculquer aux syndiquées une multitude de nouveaux apprentissages leur permettant de prendre confiance en elles et de s'accomplir dans toutes leurs sphères de leur vie, et donc par-delà le monde du travail, comme cela a été mentionné à plusieurs reprises par les répondantes.

En reprenant donc le modèle des autrices Quéniart et Jacques (2002), j'ai ainsi été en mesure de saisir dans sa globalité – malgré les limites d'une démarche qui, somme toute, repose sur des entretiens relativement courts – le parcours militant des femmes interviewées. Pour bien comprendre leurs parcours, j'ai fait le choix de diviser en trois parties distinctes le parcours de l'engagement syndical, chacune me permettant d'infirmier, d'affirmer ou simplement « d'aller plus loin » dans les réflexions déjà développées dans la littérature scientifique. À partir du corpus étudié dans le cadre de ce mémoire, j'en retiens que l'attention portée à la trajectoire militante, a permis de constater, comme le font Ricci, Blais et Desmarais (2008) que l'entrée dans le syndicalisme puisse effectivement se faire de plusieurs façons ou être influencée par diverses rencontres ou personnes de l'entourage. Ainsi, certaines se sont initiées au syndicalisme « par hasard » ou en étant invitée à des réunions visant l'initiation au monde syndical, alors que l'engagement d'autres de mes répondantes découle d'une attention portée à la justice sociale « depuis toujours » ou encore transmise par un entourage – souvent un conjoint ou un membre de la famille – portant les valeurs du syndicalisme. Par ailleurs, toutes les répondantes s'impliquent « en dehors » de leur activité syndicale, ce qui vient appuyer l'importance qu'elles accordent au

fait de prendre part au changement et d'agir socialement. En somme, leur engagement syndical ne se fait pas « en vase clos ».

Tout comme Ricci, Blais et Descarries (2008) l'avaient souligné auparavant, notre enquête a permis d'observer la présence de divers profils de militantisme, lesquels permettent de distinguer les diverses dimensions que prend l'engagement syndical « au féminin » au sein du mouvement syndical. J'ai notamment pu constater que la majorité des répondantes correspondent aux profils de militantes « pragmatiques » ou « organiques ». Le premier type de profil regroupe davantage les militantes qui exercent la profession d'éducatrice et pour qui la participation syndicale des femmes s'opère davantage à travers la mise en place de mécanisme d'éducation populaire, et ce surtout auprès des plus jeunes comme j'ai pu l'observer à travers l'importance accordée au développement de la « relève ». Au sein du second type de profil, on y retrouve davantage les militantes engagées dans les comités de la condition féminine ou celles occupant des fonctions « plus hautes » au sein de leur organisation syndicale. Selon ce que j'ai pu constater, celles-ci privilégient la mise en avant-plan de la notion de « solidarité féminine » ainsi que des préoccupations autour de la mise en place de mesures assurant la représentation des femmes au sein des instances syndicales.

Au niveau des stratégies déployées par le syndicat, mais également par les femmes elles-mêmes, de larges pans de ce qui a été discuté dans la littérature scientifique est abondamment évoqués par les militantes participantes que j'ai pu interroger. Certaines formes d'actions, pensons aux formations militantes, la mise en place de « mesures d'affirmation positives » – qu'elles soient « libérales » ou « radicales » (Kirton et Healy, 2013) – sont bien présentes au sein des instances où elles militent, mais il semble, malheureusement – comme cela a été stipulé par Silvera (2006) –, que ces dernières sont inégalement appliquées ou encore que leur généralisation, dans l'ensemble des instances syndicales, restent limitée. Ainsi, au terme de l'enquête, force est de constater – et la question posée aux femmes sur leur bilan quant à leur engagement syndical s'est avérée particulièrement pertinente pour comprendre la situation à cet égard – que la parité et l'égalité ne sont pas totalement atteintes dans les organisations syndicales.

C'est notamment dans ce contexte d'inachèvement des luttes féministes au sein des instances syndicales que chacune des répondantes a fait part de ses propres solutions ou propositions afin d'améliorer la place des femmes et les enjeux autour du genre au sein des organisations syndicales, mais surtout afin de contrer les principaux obstacles à l'engagement syndical des femmes, à savoir la conciliation travail/famille/syndicalisme, les rapports conflictuels ou discriminatoires avec les hommes (mais également les femmes), la faible estime de soi des femmes militant, le déficit au niveau de la démocratie de genre, pour ne citer ici que les éléments les plus souvent évoqués. Nombreuses ont donc été celles qui ont tenu à revenir sur les enjeux autour de la conciliation travail/famille/syndicalisme et qui ont proposé, souvent dans le même souffle, la mise en place de banques maladie pour les enfants, de services de garde qui permettraient de libérer les mères pendant les réunions, mais aussi la possibilité de tenir des instances en mode « hybrides » afin de limiter déplacements et faciliter l'organisation familiale. D'autres répondantes ont insisté sur l'importance d'une réelle mise en place (et une application serrée) de mesures assurant l'équité homme-femme notamment en ce qui concerne l'accès aux postes syndicaux ainsi qu'en ce qui a trait aux salaires. Dans le même esprit, plusieurs réclament davantage « d'actions positives », notamment parce qu'elles constatent que celles déjà en place ne font pas suffisamment avancer les choses. Dit autrement, elles insistent sur l'importance de « forcer » une meilleure représentation dans les instances décisionnelles d'une part, mais également pour encourager la participation des femmes. On notera enfin que certaines évoquent l'importance d'inclure les hommes dans les débats, y compris ceux concernant la condition féminine, puisque ces derniers ont également un rôle à jouer dans l'évolution et l'amélioration de la condition féminine.

Les limites de la recherche

Bien que je n'aie pu m'entretenir qu'avec un nombre limité de militantes, les données recueillies m'ont permis d'atteindre une certaine « saturation des données » qui permet de donner une consistance aux résultats présentés dans le cadre de ce mémoire. Grâce notamment au choix de s'appuyer sur des récits de vie comme mode principal de collecte de données, j'estime avoir été en mesure de saisir le sens que les militantes peuvent

donner à leur engagement syndical et ce, en les amenant à témoigner de leurs expériences et à faire part de leurs points de vue sur le syndicalisme. Cela dit, force est de constater que ma recherche présente tout de même quelques limites. D'abord, même si je ne souhaitais étudier le syndicalisme dans un seul secteur d'activité (et en m'intéressant tant aux parcours des femmes œuvrant dans le secteur public que dans le secteur privé), il s'est avéré que la majorité de mes répondantes travaillent dans le secteur public et faisaient partie du corps enseignant. De fait, les autres champs d'activités liés au secteur public, pensons notamment au secteur de la santé, sont largement invisibilisés dans le cadre de ma recherche, et ce même si ce dernier est syndiqué à près de 80% et qu'il est composé majoritairement de femmes. Il est donc probable, à titre comparatif, que mes résultats ne soient pas entièrement représentatifs des différences qui existent entre les secteurs privé et public d'une part, et au sein même du de secteur public d'autre part.

Par ailleurs, l'objet de ma recherche peut apparaître autant comme une force que comme une limite. Il s'agit d'une force dans le sens où colliger le point de vue des femmes sur leur engagement syndical me permet de donner une voix à leur réalité, aussi subjective soit-elle, grâce aux divers profils des répondantes. Cependant, cette mise en avant-plan des subjectivités peut également constituer une limite. En effet, puisqu'il s'agit d'une recherche interprétative portant sur la relation qu'entretiennent les femmes quant à leur expérience d'engagement syndical, il aurait été intéressant, pour renforcer la validité scientifique de la démarche, non seulement de pouvoir m'entretenir avec davantage de femmes (notamment celles ayant eu une implication à plus long terme), mais également de pouvoir les observer « en action » afin de pouvoir « vérifier » la « véracité » de leurs discours, ou, pour le dire moins brutalement, afin de pouvoir faire une certaine « triangulation » des sources d'informations permettant d'articuler la réflexion présentée dans le cadre du mémoire.

À ce titre, et pour aller plus loin dans la démarche visant à mettre en lumière les réalités des femmes militantes sous l'angle de leur expérience syndicale, il aurait été par exemple intéressant – notamment parce que je me suis entretenue avec beaucoup de militantes venant de syndicats majoritairement féminins – de chercher à voir si ces dernières y sont écoutées au même titre que celles s'activant au sein d'un syndicat composé en majorité d'hommes comme l'évoquait l'une des répondantes, Tiphaine (Entretien 7) :

Est-ce que les syndicats féminins réussissent à avoir ce qu'ils demandent. Est-ce que c'est parce qu'on est féminin et qu'en haut du gouvernement c'est principalement masculin, quand tu regardes les infirmières, une autre profession à dominance féminine ben c'est les mêmes problèmes. Donc est-ce qu'il y a un lien, je sais pas trop, mais je me pose tout de même la question, donc je serais curieuse de le savoir.

Il y a, dans l'intuition qu'avance Tiphaine, et je conclurai ainsi, une piste qui nous paraît très prometteuse pour une recherche subséquente.

BIBLIOGRAPHIE

Alami, S., Desjeux, D. & Garabua-Moussaoui, I. (2013). L'approche qualitative. Dans : Sophie Alami éd., *Les méthodes qualitatives* (pp. 11-29).

Beaud, S. (1996). « L'usage de l'entretien en sciences sociales : plaidoyer pour l'«entretien ethnographique» », *Politix*, vol. 9, no 35, p. 226-57.

Beaud, J.-P. (2016). « L'échantillonnage », dans B. Gauthier et I. Bourgeois (dir.), *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données*, Presse de l'Université du Québec, p. 251-83.

Bertaux, D. (2010). *Le récit de vie : L'enquête et ses méthodes* (3e éd.). Paris : Éditeur Annand Colin.

Bilge, S., Gagnon, M. & Quérin, J. (2006). Des syndicats, du travail et des femmes. Questions pour les féminismes. *Recherches féministes*, 19(1), p.1-23.

Boutin, G. (2006). *L'entretien de recherche qualitatif* (2^e édition). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Cockburn, C. (1999). Les relations internationales ont un genre. Le dialogue social en Europe. *Travail, genre et sociétés*, 2, 111-137.

Cohen, Y. (2010). *Femmes philanthropes. Catholiques, protestantes et juives dans les organisations caritatives au Québec*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 253 p.

Collectif, Broché (2000). Femmes et syndicalisme. *Vie Ouvrière*, 125 p.

Connell, R. W. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Sydney: Allen & Unwin, Cambridge: Polity Press, Stanford: Stanford University Press.

Contrepois, S. (2006). France : un accès encore inégal et partiel aux différentes sphères de la représentation syndicale. *Recherches féministes*, 19(1), p.25-45

Delphy, C. (1979). Towards a Materialist Feminism ? *Feminist Review*, 1(1), p.95-106.

Delphy, C. (1998). « Pour un féminisme matérialiste ». In Delphy Christine. *L'ennemi principal, 1. Économie politique du patriarcat*. Paris, Syllepse.

Delphy, C. (2009). *L'ennemi principal*, t. I : « L'économie politique du patriarcat ». Paris, Éditions Syllepse, coll. « Nouvelles Questions féministes ».

Descarries, F. (2005). Le mouvement des femmes québécoises : état des lieux. *Cités*, 23(3), p.143-154.

Desmarais, D. (2009). L'approche biographique. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (p. 361 -389). Québec: Presses universitaires du Québec.

Dunezat, X. (1998). Des mouvements sociaux sexués. *Recherches féministes*, 11(2), p.161-195.

Dunezat, X. (2004). *Chômage et action collective. Luttés dans la lutte. Mouvements de chômeurs et chômeuses de 1997-1998 en Bretagne et rapports sociaux de sexe*. Thèse de sociologie, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.

Dunezat, X. (2006). Syndicalisme et domination masculine en France : parcours bibliographique féministe. *Recherches féministes*, 19 (1), p.69–96.

Dunezat, X. (2009). « Trajectoires militantes et rapports sociaux de sexe ». In Fillieule Olivier, Roux Patricia (eds). *Le sexe du militantisme*. Paris, Presses de Sciences Po.

Dunezat, X. et Galerand, E. (2013), « Les conflits dans les mouvements sociaux », *Raison présente*, n° 186, Nouvelles éditions rationalistes.

Federici, S. (2019). *Le capitalisme patriarcal*. Paris: La Fabrique Éditions.

Fillieule, O. Sur les trajectoires militantes. Engagement. Mouvements sociaux.

Fillieule, O. (2001). Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel: Post scriptum. *Revue française de science politique*, 51, p.199-215.

Fillieule, O. (2009). Chapitre 1 / Travail militant, action collective et rapports de genre. Dans : Olivier Fillieule éd., *Le sexe du militantisme*, p.23-72.

Gagnon, M. (1974). Les femmes dans le mouvement syndical québécois. *Sociologie et sociétés*, 6(1), p.17-36.

Gagnon, É. (1995). « Engagement social, engagement identitaire. Parcours de femmes », *Service social*, Vol. 44, No 1, p.49-67.

Gaudet, S. et Charbonneau, J. (2002). « Responsabilité sociale et politique chez les jeunes femmes », *Cahiers de recherche sociologique*, Vol. 37, p. 79-103.

Gelb, J. (1989). *Feminism and Politics. A Comparative Perspective*. Berkeley, University of California Press.

Glaser, B. G., et Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago, CA: Aldine.

Guillaume, C. (2007). Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation : la permanence paradoxale du "plafond de verre" à la CFDT. *Politix*, n° 78, p. 39-63.

Guillaume, C. (2013). La mobilisation des syndicats anglais en faveur de l'égalité salariale (1968-2012): « Women at the table, women on the table » ?. *Travail, genre et sociétés*, 30(2), p.93-110.

Guillaume, C., Pochic, S. & Silvera, R. (2013). Genre, féminisme et syndicalisme. *Travail, genre et sociétés*, 30(2), p.29-32.

Guillaume, C. (2018). *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail*. Paris, Presses de Sciences Po, 254 p.

Harding, S. (2004). *The Feminist Standpoint Theory Reader : Controverses intellectuelles et politiques*. Édition Routledge.

Jackson, S. (2009). Pourquoi un féminisme matérialiste est (encore) possible – et nécessaire. *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 28(3), 16-33.

Kaufmann, J-C. (1996). *L'entretien compréhensif*. In: *Réseaux*, volume 14, n°79, 1996. Recherches anglaises. pp. 177-179.

Kaufmann, J-C. (2006). *L'entretien compréhensif*. Paris, France : Éditions Nathan.

Kergoat, D. (2000), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata

H., Laborie F., Le Doaré H. & D. Senotier (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Puf, coll. « Politique d'aujourd'hui », p. 35-43.

Kirton, G. & Healy, G. (2013). Stratégies en faveur de la démocratie de genre dans les syndicats: Points de vue de responsables syndicales au Royaume-Uni et aux États-Unis. *Travail, genre et sociétés*, 30(2), p.73-92.

Labrosse, A. (2020). Coup d'œil sur la présence syndicale au Canada et dans les provinces de 2016 à 2020. *Travail, Emploi et Solidarité sociale*, Québec.

Lalive d'Épinay, C. & al. (2005). Le parcours de vie : émergence d'un paradigme interdisciplinaire. *Parcours de vie. Regards croisés sur la construction des biographies contemporaines*, p.187-210.

Lavigne, M. (1981). *Les femmes et le syndicalisme*, par Julie White, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, Centre d'Édition du gouvernement du Canada, 1980, 147. *Relations industrielles*, 36, (2), p.456–457.

Le Capitaine, C. (2009). L'impact des nouvelles identités professionnelles des femmes sur les identités syndicales : le cas du Mouvement Desjardins au Québec. Thèse de doctorat à l'Université Laval.

Le Capitaine, C. (2011). Nouvelles identités professionnelles des femmes et syndicalisme : une possible compatibilité ?. *Relations industrielles*, 66, (1), p.98–121.

LeCompte, M.D. & Preissle, J. (1993). *Ethnography and Qualitative Design in Educational Research*. San Diego : Academic Press

Lelièvre, É. (2005). Introduction à une approche quantitative des parcours de vie. Analyse et collecte des données. *Parcours de vie*, p.177-185.

Le Quentrec, Y. & Rieu, A. (2002). Femmes élues et syndicalistes : une participation sous contraintes. *Lien social et Politiques*, (47), p.109–125.

Le Quentrec, Y. (2009). Les militantes politiques et syndicales à l'épreuve du temps domestique. *Informations sociales*, 153, p.112-119.

Le Quentrec, Y. (2013). Militer dans un syndicat féminisé : la sororité comme ressource. *Travail, genre et sociétés*, 30(2), 53-72.

Maruani, M. (1979). *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*. Paris: Editions Syros, p.271.

Melucci, A. (1995). « The New Social Movements Revisited : Reflections on a Sociological Misunderstanding », dans Maheu, L. (sous la dir.), *Social Movements and Social Classes*, Londres, Sage, p.107-118.

Meinhard, A G. et Foster M K. (2003). « Differences in the Response of Women's Voluntary Organizations to Shifts in Canadian Public Policy », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 32, N° 3, p.366-396.

Noiseux, Y. 2008. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, Thèse de doctorat, UQAM, Montréal. 871 p.

Noiseux, Y. (2013). Syndicalisme et travail atypique : l'évolution des prises de position des grandes centrales québécoises. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 8(2), p.84-100.

Olivier de Sardan, J-P. (2004). La rigueur du qualitatif. L'anthropologie comme science empirique. In: *Espaces Temps*, 84-86, L'opération épistémologique. Réfléchir les sciences sociales, sous la direction de Christian Delacroix. pp. 38-50.

Ollivier, M. et Tremblay, M. (2000). *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*. Montréal : L'Harmattan. 258 p.

Paillé, P. (2007). La méthodologie de recherche dans un contexte de recherche professionnalisante : douze devis méthodologiques exemplaires. *Recherches qualitatives*, 27, 2, 133-151.

Paquet, R., Tremblay, J.-F. & Gasselin, É. (2004). Des théories du syndicalisme : Synthèse analytique et considérations contemporaines. *Relations industrielles*, 59(2), 295-320.

Pinard, R. (2004). Le choix d'une approche méthodologique mixte de recherche en éducation. *Recherches qualitatives*, Vol. 24, 58-82.

Pinard, R. (2018). L'envers du travail. Le genre de l'émancipation ouvrière. *Humanités*, 392 p.

Pirès, A.P. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. Dans J. Poupart, J.-P. Deslauriers, L.- H. Groulx, A. Laperrière, P. Mayer & A.P. Pirès, *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, p.113- 172. Boucherville : G. Morin.

Pope, C. & Mays, N. (1995) Qualitative Research: Reaching the Parts Other Methods Cannot Reach: An Introduction to Qualitative Methods in Health and Health Services Research. *British Medical Journal*, 311, 42-45.

Quéniart, A. et Jacques, J. (2002). Trajectoires et sens de l'engagement chez les jeunes militantes féministes. *Cahiers de recherche sociologique* (3 7), 105-130.

Rapport final sur le portrait des femmes à la FTQ et chez ses affiliés – Québec, du 25 au 29 novembre 2013

Ricci, S., Blais M. et Descarries, F. (2008). « Une solidarité en mouvement : figures de la militance féministe québécoise », *Amnis : Revue de civilisation contemporaine*.

des Rivières, M.-J. (1995). *La Vie en rose* (1980-1987) : un magazine féministe haut en couleur. *Recherches féministes*, 8(2), 127–136.

Robert, A. (2008). « Les femmes dans l'action militante, syndicale et revendicative de 1945 à nos jours ». *Revue internationale, Sens public, Éducation & Politiques*.

Savoie-Zajc, L. (2007). « Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide? », *Recherches qualitatives*, Hors-Série, no 5, p. 99-111.

Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier (Dir.) : *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* (5^e édition). Québec, Québec : Presses de l'Université du Québec, p.337-64.

Savoie-Zajc, L. (2013). Interrelations entre le singulier et l'universel : les propositions de la recherche qualitative. *Recherches qualitatives*, no 15, p.7-24.

Savoie, L., Pelland, M.-A., Albert, H. et Lanteigne, I. (2017). Femmes leaders du secteur communautaire : leur engagement et leur contribution au changement social. *Reflets*, 23(1), p.119–147.

Seery, A. (2015). Les jeunes féministes et la valorisation du travail de reproduction : quelques réflexions sur le mouvement des femmes au Québec. *Recherches féministes*, 28(1), p.151-168.

Silvera, R. & Ardura, A. (2001). L'égalité hommes/femmes : quelles stratégies syndicales ?.

Silvera, R. (2006). Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme. *Mouvements*, 43(1), p. 23-29.

Silvera, R. (2009). L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes. *Informations sociales*, 151(1), p. 62-70.

Surprenant, M-È. et Bigaouette, M. (2013). *Les femmes changent la lutte : au coeur du printemps québécois*, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 2013, 328 p.

Vasilachis de Gialdino, I. (2003). L'interprétation dans la recherche qualitative : problèmes et exigences. *Recherches qualitatives*, 31(3), 155-187.

Watier, P. (2002). *Une introduction à la sociologie compréhensive*, Belfort : Circé.

ANNEXE

L'engagement syndical au prisme de l'expérience des femmes

GRILLE D'ENTRETIEN

1. Introduction

Mot de bienvenue et présentation.

But de la recherche : Pour rappel, la présente recherche vise à comprendre l'engagement syndical sous le regard des femmes. Il s'agit d'interroger plus particulièrement le sens que les femmes peuvent donner à leur implication syndicale et comment cet engagement va se manifester. Ce projet s'inscrit dans la volonté de mettre davantage en lumière la pensée des femmes à ce sujet, soit la pensée de celles qui vivent le plus d'inégalités.

Déroulement de l'entretien : Le plus important dans cette recherche c'est le rapport de votre engagement syndical avec votre histoire personnel. Donc, je vous poserais quelques questions qui me permettront de guider mon entretien, mais ce qui compte c'est que vous puissiez raconter votre histoire le plus librement possible.

2. Consentement

Je vous rappelle que votre participation relève du volontariat et que vous n'êtes donc pas tenue de répondre à toutes les questions. Vous pouvez également mettre fin à l'entrevue à tout moment sans justification. Avec votre accord, cette entrevue sera enregistrée et l'enregistrement servira uniquement à la transcription de l'entretien. Lors de cette étape, toutes les données personnelles seront anonymisées, afin d'empêcher votre identification. Seul mon directeur de recherche et moi-même auront connaissance de votre identité. Les enregistrements audios seront, comme convenu par le Comité d'éthique de l'Université de Montréal, préservés en lieu sûr pendant 7 ans.

3. Récit

Questions factuelles

- Âge, origine ethnique ?
- Statut d'emploi, ancienneté, temps plein ou partiel, plusieurs activités ?

Insertion professionnelle

- Comment avez-vous été amenée à travailler dans ce milieu, quel a été votre parcours ?

- En quoi consiste votre travail actuel ?
- Comment se déroule votre travail (tâches à effectuer, horaires...) ?
- Avez-vous déjà fait face à des difficultés par rapport à votre travail ? Si oui, lesquelles ?
- Avez-vous déjà vécu des situations difficiles par rapport aux relations hommes/femmes en milieu de travail ? Si oui, lesquelles ?

Trajectoire de l'engagement syndical

- Depuis quand êtes-vous entrée dans un syndicat ?
- Pouvez-vous me raconter comment vous en êtes venue à vous engager dans un syndicat ? Quelles ont été vos principales motivations ? Ou éléments déclencheurs ? Ou une connaissance ?
- Êtes-vous engagée dans d'autres activités militantes à l'extérieur du syndicalisme ? Et quelle est la différence entre votre engagement syndical et vos autres formes d'engagement social, s'il y a lieu ?
- Diriez-vous qu'il y a eu différentes « étapes » ou « moments charnières » dans le cadre de votre parcours d'engagement militant ? Et qu'est-ce qui distingue ces étapes les unes des autres ?

Rôle du syndicalisme

- Pour vous, quels sont les rôles et devoirs d'un syndicat ?
- En quoi consiste votre engagement syndical (responsabilités, rôles...) ?
- Avez-vous déjà fait face à des difficultés dans votre expérience syndicale ? Lesquelles ?
- Avez-vous déjà rencontré des situations difficiles dans les rapports que vous entretenez avec vos collègues ? Lesquelles ?
- Diriez-vous que votre engagement syndical vous a permis de sortir de situations de difficulté ? Comment ?
- De manière générale, comment votre syndicat fait-il en sorte qu'il y ait une meilleure représentation des femmes dans les diverses instances ?
- Comment la démocratie de genre se manifeste au sein du syndicat ?
- Selon vous, en quoi l'engagement syndical permet de développer une identité collective au-delà d'un intérêt personnel ?

Sens et manifestation de l'implication syndicale

- Quel sens donnez-vous à votre expérience d'engagement syndical ?

- Comment votre engagement syndical est-il perçu par votre entourage ?
- En comparaison avec le moment où vous avez commencé, estimez-vous que vos convictions aient changé ?
- Avez-vous toujours les mêmes motivations qu’au départ quant à votre implication ?
- Dans quelle(s) lutte(s) vous êtes-vous particulièrement engagée ?
- Est-ce que vous avez des projets de revendications ?
- Quels sont, selon vous, les meilleurs moyens pour faire entendre sa voix ?
- Selon vous, à quel point l’engagement syndical apparaît effectivement comme un moyen pour contrer les difficultés auxquelles vous avez été confrontée ?

4. Conclusion

- De votre expérience syndicale, comment, selon vous, votre syndicat pourrait aller encore plus loin dans l’amélioration de la condition féminine ?
- Estimez-vous que votre expérience syndicale à changer quelque chose dans votre vie ? Êtes-vous satisfaite de cette expérience et souhaitez-vous continuer ?
- Souhaitez-vous aborder un sujet que j’ai oublié de vous demander et pour lequel vous aimeriez partager votre avis ?
- Avez-vous des commentaires sur l’entretien que nous venons d’effectuer ou d’autres choses à ajouter ?

Je vous remercie de votre participation et contribution à ce projet. Si vous le souhaitez, je suis dans la mesure de vous envoyer un courriel avec un résumé des résultats lorsque le mémoire sera achevé.