



National Library
of Canada

Bibliothèque nationale
du Canada

Canadian Theses Service

Service des thèses canadiennes

Ottawa, Canada
K1A 0N4

NOTICE

The quality of this microform is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us an inferior photocopy.

Reproduction in full or in part of this microform is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30, and subsequent amendments.

AVIS

La qualité de cette microforme dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de qualité inférieure.

La reproduction, même partielle, de cette microforme est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30, et ses amendements subséquents.

Permission has been granted to the National Library of Canada to microfilm this thesis and to lend or sell copies of the film.

The author (copyright owner) has reserved other publication rights, and neither the thesis nor extensive extracts from it may be printed or otherwise reproduced without his/her written permission.

L'autorisation a été accordée à la Bibliothèque nationale du Canada de microfilmer cette thèse et de prêter ou de vendre des exemplaires du film.

L'auteur (titulaire du droit d'auteur) se réserve les autres droits de publication; ni la thèse ni de longs extraits de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation écrite.

ISBN 0-315-56346-X

La participation aux programmes d'action
positive dans une perspective de changement social.

Thèse présentée par
France Veilleux

Dans le cadre des exigences
du

Programme de Doctorat
Ecole de Psychologie

Université d'Ottawa



France Veilleux, Ottawa, Canada, 1989



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

Remerciements

En tout premier lieu je tiens à remercier ma famille et tout particulièrement mes parents, Maurice et Réjeanne, pour la confiance tranquille qu'ils ont eu à mon égard et envers la réalisation de ce projet. Le thème de l'accès à l'égalité qui sous-tend cette thèse est le reflet des valeurs de justice et d'égalité qu'ils ont su transmettre tout au long du processus d'éducation et de socialisation.

Ma directrice de thèse, Francine Tougas, a droit à toute ma gratitude. Elle a su, grâce à ses qualités personnelles et professionnelles, guider ma démarche tout au long de ces années de formation. Le professionnalisme dont elle fait preuve a contribué au sentiment d'émulation nécessaire à la réalisation de ce projet. Sa grande disponibilité et sa confiance constamment renouvelée ont su insuffler courage et détermination.

La participation stimulante de Monique Lortie Lussier, Richard Clément et André deCarufel à mon comité de thèse a, sans aucun doute, contribué à l'élaboration et à l'aboutissement de ce travail.

L'appui et l'encouragement manifestés par tous et toutes les ami-e-s sincères méritent également mes remerciements.

Enfin, je remercie le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. L'octroi d'une bourse de cet organisme a permis la réalisation de la présente recherche et d'une recherche préliminaire.

Table des matières

Remerciements.....	ii
Table des matières.....	iv
Résumé.....	vii
Chapitre 1:	
Cadre pratique.....	2
La privation relative.....	10
L'identité sociale.....	21
L'identité sociale du groupe désavantagé	24
L'identité sociale du groupe avantagé	27
Identité sociale et privation relative	29
Définition opératoire des concepts.....	44
Théorie de mesure	47
La mesure de la privation relative	49
La mesure de l'identification au groupe	51
La mesure de la différenciation intergroupe	52
La mesure des intentions comportementales	56
Hypothèses et modèles.....	59
PRC et intentions comportementales	59
Identification au groupe et PRC	60
Différenciation intergroupe et PRC	61
PRA et intentions comportementales	64
Identification au groupe et PRA	65

Différenciation intergroupe et PRA	65
Chapitre 2	
Méthodologie.....	69
Sujets	69
Questionnaire	69
Les intentions comportementales d'action positive	70
La privation relative	73
L'identification au groupe d'appartenance	74
La différenciation intergroupe	75
Chapitre 3	
Résultats.....	78
Les intentions comportementales liées à l'action positive chez les femmes	78
Les intentions comportementales liées à l'action positive chez les femmes	88
Chapitre 4	
Discussion.....	97
Le groupe désavantagé: les femmes	
Modèle obtenu	97
PRC et intentions comportementales	98
L'identification au groupe et la PRC	101
La différenciation intergroupe, la PRC et les intentions comportementales	104
Les femmes et les programmes d'action positive	108
Le groupe avantagé: les hommes	
Modèle obtenu	114

PRA et intentions comportementales	115
La différenciation intergroupe et la PRA	118
L'identification au groupe, la PRA et les intentions comportementales	121
Les hommes et les programmes d'action positive	126
Les différences entre les modèles	130
Conclusion.....	135
Références.....	144
Appendice A	
Questionnaire destiné au groupe des femmes	154
Appendice B	
Questionnaire destiné au groupe des hommes	166
Appendice C	
Tableau des moyennes et des écart-types des variables mesurées pour le groupe des femmes	178
Tableau des coefficients des corrélations entre les variables composites du modèle chez les femmes	180
Tableau des moyennes et des écart-types des variables mesurées pour le groupe des hommes	181
Tableau des coefficients des corrélations entre les variables composites du modèle chez les hommes	183

Résumé

L'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne le travail n'est pas chose faite et, pour tenter d'y parvenir, des mesures spéciales ont été ou devront être prises. Ce sont les programmes d'action positive. Cependant, il semble que ces programmes ne reçoivent pas l'assentiment général et que tous et toutes ne sont pas également susceptibles d'y être favorables et, donc, d'y participer. La présente recherche se penche sur des facteurs aptes à déterminer les intentions comportementales liées à l'action positive dans l'optique des relations intergroupes. Ainsi, la privation relative, l'identification au groupe et la différenciation intergroupe sont tour à tour examinées pour chacun des groupes considérés, les hommes et les femmes. Un modèle explicatif et prédictif des intentions de comportements d'action positive est ensuite présenté pour chacun de ces groupes. Une opérationnalisation originale des concepts est également proposée. Cent vingt-deux hommes et 182 femmes étudiant-es en Sciences Sociales à l'Université d'Ottawa constituent l'échantillon de recherche. Des analyses des structures de causalité révèlent que les modèles proposés sont valides. Cependant, l'affinage théorique permet d'identifier des modèles qui rendent mieux compte de la variance générale des données. Les résultats sont discutés en fonction des théories utilisées et de l'action positive.

Chapitre 1

Contexte théorique et expérimental

Cadre pratique

L'amélioration de la condition des femmes a été l'objet, depuis quelques années, de nombreuses politiques du gouvernement canadien, notamment en matière d'emploi.

"En 1971, l'Office de la promotion de la femme a été créé par la Commission de la Fonction publique du Canada et l'année suivante, le Cabinet recommandait à tous les ministères de favoriser la nomination et la promotion d'un plus grand nombre de femmes aux postes des échelons intermédiaires et supérieurs. En 1975, on a commencé à adopter des plans d'action quinquennaux visant à assurer la représentation proportionnelle des femmes et devant être exécutés dans chaque ministère. En 1980, des programmes de redressement progressif ont été mis en place dans trois ministères: le Conseil du Trésor, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et le Secrétariat d'Etat." (White, 1983, p. 3)

Ces efforts ont été mis de l'avant afin de contrer le cantonnement des femmes dans certaines catégories professionnelles dans le secteur public. Il semble pourtant que ces efforts n'aient pas donné les résultats escomptés. Les statistiques montrent, en effet, que les femmes sont toujours cantonnées dans certaines catégories d'emploi comme, par exemple, le soutien administratif dont elles représentent 82% de l'effectif. D'après les données il semble, de plus, que les femmes se retrouvent en proportion excessive aux échelons inférieurs des diverses catégories professionnelles, touchant ainsi les salaires les plus

faibles (White, 1983).

En 1983, le gouvernement canadien pousse plus avant ses efforts d'amélioration de la condition des femmes dans la Fonction publique et M. Herb Gray, alors président du Conseil du Trésor, annonce que le programme d'action positive, dont le Conseil du Trésor est responsable, sera appliqué à toute la Fonction publique du Canada (Conseil du Trésor, 1983). Par la même occasion, M. Gray déclare que l'engagement du gouvernement vis-à-vis des principes touchant les pratiques et les politiques d'emploi non discriminatoires et la représentation équitable dans la Fonction publique devrait servir d'exemple au secteur privé (Conseil du Trésor, 1983).

Il semble, en effet, que la situation des femmes dans le secteur privé ne soit pas plus florissante que celle qui prévaut dans le secteur public. Les données officielles concernant la population active pour l'ensemble du Canada révèlent que les femmes gagnent 64% du salaire annuel moyen des hommes, que la majorité d'entre elles (62%) se retrouvent dans trois catégories non professionnelles d'emploi: le travail administratif, le commerce et les services. On remarque aussi que ces catégories sont parmi les moins bien rémunérées (Statistique Canada, 1979, 1985). Rien ne permet donc de croire que la répartition et la

situation générale des femmes oeuvrant dans le secteur privé différent de celles des femmes du secteur public.

Afin d'inciter les employeurs du secteur privé à s'engager vis-à-vis des principes concernant les pratiques et les politiques d'emploi non discriminatoires et de représentation équitable des femmes au sein de leur effectif, la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada a, en 1979, mis sur pied un programme spécial. Ce programme, avec un budget de 2 à 3 millions, avait pour mandat de fournir des conseils techniques et de l'aide aux employeurs privés ou aux sociétés de la Couronne qui sont disposés à mettre en oeuvre volontairement un programme d'égalité des chances au sein de leur compagnie (Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981)

Il semble cependant que les employeurs aient manifesté peu d'empressement pour impliquer volontairement leur compagnie dans un programme d'égalité des chances. Seulement un nombre infime (15) a profité du programme mis à leur disposition par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration, sans pour autant procéder à des applications ou à l'élaboration de politiques concrètes (Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981).

Afin d'accélérer le processus d'accès à l'égalité en emploi,

le gouvernement canadien proclamait en août 1986 la loi C-62 intitulée "Loi sur l'équité en matière d'emploi et exigences concernant les rapports". Cette loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, en emploi, par certains groupes désignés, dont les femmes.

Les employeurs touchés par la loi¹ devront, désormais, déterminer et supprimer leurs règles et usages discriminatoires pour les groupes cibles et procéder à "[l'] instauration d'usages et de règles positifs" (Loi C-62, ligne 36). Ils devront également prendre des "mesures raisonnables" (Loi C-62, ligne 37) pour que ces groupes soient représentés de manière plus proportionnelle. Ces employeurs devront, à partir de 1988, fournir au ministre un rapport annuel identifiant la répartition de leurs salariées-s selon les branches d'activités, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération et le nombre de recrutements, d'avancements et de cessations de fonction. Ils devront également, à chaque année, déterminer les objectifs qu'ils comptent atteindre concernant la

¹ Les employeurs touchés par la loi C-62 sont ceux qui emploient au moins cent salariés dans le cadre d'une entreprise fédérale au sens de l'article 2 du Code canadien du travail, ainsi que toute personne morale employant au moins cent salariés et constituée pour l'accomplissement de fonctions au nom du gouvernement du Canada. Certaines exceptions sont cependant mentionnées et elles concernent les territoires du Yukon et du Nord Ouest ainsi que les établissements publics assimilés à un ministère.

représentation proportionnelle des différents groupes cibles et l'échéancier de mise en oeuvre de ces objectifs. Leur plan d'équité en matière d'emploi devrait donc incorporer les stratégies élaborées afin d'atteindre les objectifs qui auront été fixés.

Le premier rapport exigé des employeurs couvrira l'année 1987 et devra être déposé auprès du ministre le 1^{er} juin 1988, au plus tard. C'est donc dire que la plupart des employeurs en sont présentement à l'étape de la recension et de l'analyse de leur effectif. Ce n'est qu'après avoir complété cette analyse qu'ils seront en mesure de fixer des objectifs et, ensuite, d'élaborer des stratégies à mettre sur pied afin de rencontrer ces objectifs.

Les employeurs devraient donc, sous la loi C-62, s'engager dans un processus d'action positive, c'est-à-dire un processus de planification complet adopté par l'employeur dans le but de déterminer et supprimer la discrimination systématique et systémique, de corriger les effets des mesures discriminatoires antérieures et de garantir que les femmes (ainsi que les membres des groupes désignés) sont représentées de façon équitable à tous les échelons de l'effectif (Emploi et Immigration, 1983). Cet engagement est une nouveauté pour la majorité des employeurs qui ont généralement manifesté peu d'enthousiasme vis-à-vis de

l'action positive (Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1981), même s'ils se déclaraient en accord avec le principe de l'objectif poursuivi (Conseil du patronat du Québec, 1985).

Il est cependant important de noter la portée restreinte de cet engagement puisqu'en fait, la loi C-62 ne touche que 11.6% des travailleurs et travailleuses canadiens (Commission consultative sur le travail, 1986).

De plus, même si la loi C-62 incite certains employeurs à s'engager dans l'action positive, ils n'ont toutefois aucune obligation à le faire. En effet, rien n'est prévu par la loi pour contraindre les employeurs à atteindre les objectifs qu'ils se seront eux-mêmes fixés (par opposition à des quotas) et rien ne les oblige, non plus, à mettre en oeuvre des stratégies précises pour atteindre ces objectifs. En fait, la seule pénalité prévue par la loi concerne la soumission des rapports annuels faisant état de la distribution des membres des groupes désignés au sein de l'effectif. A cet égard, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme (C.C.C.S.F.) souligne qu'aucune mesure exécutoire n'est prévue par la loi C-62 et que conséquemment "[le] législateur se fie implicitement à l'examen du public ou à la pression publique comme mécanisme d'exécution de la loi, en mettant pour ainsi dire les

employeurs au défi de s'y conformer." (1985a, p. 13)

Etant donné que l'efficiencia et l'efficacité de la loi C-62 sont, à tout le moins, incertaines, on peut considérer que l'accès à l'égalité en emploi repose encore en majeure partie sur le volontariat et ce, dans tous les secteurs du monde du travail. Dès lors, il devient primordial de déterminer quels sont les facteurs qui incitent les individus à favoriser l'accès à l'égalité en emploi. Puisque, comme le remarque le C.C.C.S.F., "[les] programmes d'action positive dans le domaine de l'emploi [...] sont clairement une étape significative vers l'égalité des sexes" (1985b, p.20), la question importante à poser est maintenant: quels sont les facteurs et processus susceptibles d'inciter les individus à promouvoir des stratégies d'action positive? La réponse à cette question devrait, d'une part, nous permettre de planifier des programmes d'action positive auxquels les travailleur-se-s adhéreront et, d'autre part, maximiser l'efficacité et l'efficiencia de ces programmes.

Il s'avère également important d'étudier les facteurs et processus menant à l'adoption de comportements liés à l'action positive autant chez les hommes que chez les femmes. Car, on ne peut considérer l'égalité en emploi que du point de vue des femmes. Les hommes ont, eux aussi, un

rôle important, pour ne pas dire essentiel, à jouer.. Il n'y a qu'à penser au fait que ce sont les hommes qui détiennent la majorité des postes de gestion - et donc de gestion du personnel et/ou d'application des politiques - pour s'en convaincre.

Le but de la présente étude est de vérifier la pertinence d'un modèle explicatif et prédictif des intentions comportementales liées à l'action positive, chez les hommes et chez les femmes. Les facteurs et processus qui incitent les individus à promouvoir l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes seront donc examinés et insérés dans le modèle. Les sections qui suivent présentent chacun de ces concepts et les théories auxquelles ils réfèrent. Les différents liens postulés entre ces concepts seront également présentés.

La privation relative

La privation relative est l'un des concepts qui a le plus souvent été lié à l'action et/ou aux attitudes axées vers le changement social (Applegryn & Plug, 1980; Birrel, 1972; Crosby, 1976; deCarufel, 1981, 1986; Dubé & Guimond, 1985; Guimond & Dubé-Simard, 1983; Gurr, 1970; Martin, Brickman & Murray, 1983; Runciman, 1966; Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas & Veilleux, 1988; Useem, 1980; Walker & Pettigrew, 1984). La privation relative fait référence au sentiment que ressentent les gens après avoir fait une comparaison sociale désavantageuse (Crosby, 1976).

C'est Stouffer et ses collègues (1949) qui ont, les premiers, fait appel à ce concept afin d'expliquer et d'interpréter des résultats assez inattendus obtenus lors d'une recherche portant sur le moral des troupes armées américaines. Les chercheurs avaient remarqué que les individus ayant les plus grandes possibilités de promotion, les pilotes de l'air, étaient ceux qui étaient les plus insatisfaits par rapport au système promotionnel. Inversement, ceux qui avaient le moins de possibilités d'avancement, les policiers militaires, étaient les plus

satisfaits du système de promotion.

Stouffer et al (1949) interprétèrent la situation en termes de comparaisons sociales. Ils avancèrent, en effet, que les pilotes de l'air se comparaient au grand nombre de leurs collègues qui avaient obtenu des promotions et éprouvaient ainsi, par comparaison, du mécontentement de ne pas obtenir, eux aussi, ces promotions. Chez les policiers militaires, comme très peu de leurs collègues étaient promus, les comparaisons se faisaient avec le grand nombre d'individus n'ayant pas obtenu de promotion et il en résultait ainsi une certaine satisfaction puisque leur propre sort n'était pas différent de celui de la majorité. Les premiers éprouvaient donc de la privation relative tandis que les seconds éprouvaient de la satisfaction relative. Stouffer venait ainsi de mettre à l'avant scène la pertinence des comparaisons sociales dans l'évaluation que font les individus de leur situation.

Nous disons qu'un individu éprouve de la privation relative s'il est mécontent de la disparité perçue entre la situation de l'objet de la comparaison et celle du référent utilisé lors de cette comparaison. Ce qui est entendu par situation peut être vu comme étant ce qu'une personne retire d'une situation donnée, ses bénéfices dans un contexte spécifique. Il y aura alors privation relative si les bénéfices retirés

par l'objet de la comparaison (O) sont inférieurs à ceux retirés par le référent (R). Ce qui est illustré de la façon suivante:

$$\text{Bénéfices O} < \text{Bénéfices R} \quad (1.1)$$

Cependant, il existe des situations où même si les bénéfices retirés par l'une des parties impliquées dans la comparaison sont largement supérieurs à ceux de l'autre partie, aucun sentiment de mécontentement ne résultera. En effet, certains types de situation sont jugés équitables et juste en dépit de l'écart entre les bénéfices retirés par chacune des parties. Ceci est possible parce que l'individu effectuant la comparaison tient alors compte des intrants de chacune des parties (voir Van Knippenberg, 1984; Walster, Berscheid & Walster, 1973; Walster & Walster, 1975). Ainsi, les bénéfices ne sont plus seulement comparés entre les deux parties, ils sont également relativisés par rapport aux intrants de chacune de ces deux parties. En introduisant cette notion d'intrant dans l'équation 1.1, on peut dire qu'il y aura privation relative si le rapport des bénéfices et intrants de l'objet de la comparaison (O) est inférieur au rapport des bénéfices et intrants du référent utilisé (R). Ce qui est illustré par l'équation suivante:

$$\frac{\text{Bénéfices O}}{\text{Intrants O}} < \frac{\text{Bénéfices R}}{\text{Intrants R}} \quad (1.2)$$

où le terme de gauche représente la situation de l'objet comparé et celui de droite représente la situation du

réfèrent utilisé.. Réécrite cette équation prend la forme suivante:

$$\frac{\text{Bénéfices O}}{\text{Bénéfices R}} < \frac{\text{Intrants O}}{\text{Intrants R}} \quad (1.3)$$

où le terme de gauche représente le rapport des bénéfices retirés par chacune des parties impliquées dans une situation donnée et celui de droite représente le rapport des intrants de chacune de ces parties. Ainsi, les équations 1.2 et 1.3 sont équivalentes et symbolisent toutes deux une situation favorable à l'émergence de la privation relative.

C'est Runciman (1966, 1968) qui, le premier, fit la distinction entre les divers types de privation relative. Il y a, tout d'abord, la privation relative personnelle (PRP) qui concerne la situation individuelle d'une personne. Un individu qui compare sa propre situation à celle d'une ou de plusieurs autres personnes et qui perçoit une disparité à son désavantage est susceptible d'éprouver de la PRP. C'est-à-dire qu'il sera mécontent de la disparité perçue entre sa situation personnelle et celle du réfèrent utilisé (Runciman, 1966; Walker & Pettigrew, 1984).

La privation relative collective (PRC) a trait, quant à elle, au sentiment de mécontentement résultant de la comparaison, par l'individu, entre la situation de son groupe d'appartenance et celle d'un autre groupe perçu comme

étant plus fortuné ou avantagé (Runciman, 1966; Walker & Pettigrew, 1984). Par contre, lorsque l'individu compare la situation d'une autre personne ou d'un autre groupe que le sien à celle d'un tiers et qu'il est mécontent de la disparité perçue lors de cette comparaison, il s'agit d'un autre type de privation relative: la privation relative pour autrui (PRA) (Runciman, 1968; Walker & Pettigrew, 1984).

Ces distinctions reposent, d'une part, sur l'objet comparé et, d'autre part, sur le référent avec lequel on compare cet objet. La PRP résulte d'une comparaison faite par l'individu entre lui-même et un ou plusieurs autres individus, tandis que la PRC résulte de la comparaison entre son groupe et un autre groupe. La PRA est, pour sa part, le résultat de la comparaison d'un groupe autre que le sien avec un autre groupe (qui peut, éventuellement, être le sien). On dit qu'il y a privation relative si le résultat de la comparaison est au désavantage de l'objet par rapport au référent. C'est donc l'objet de la comparaison qui détermine le type de privation relative résultante, soit personnelle, collective ou pour autrui. Ces distinctions sont importantes dans la mesure où il semble que le type de privation relative ressentie détermine et favorise une forme spécifique de comportements et/ou d'attitudes (Runciman, 1966, 1968; Walker & Pettigrew, 1984).

C'est également Runciman (1966) qui fut le premier à faire cette distinction entre les différentes formes de comportement résultant de la PR. Ainsi, selon lui (Runciman, 1966), la PRP inciterait l'individu à poser des gestes visant l'amélioration de sa propre situation et relevant ainsi du domaine de la mobilité sociale. La PRC, pour sa part, favoriserait l'émergence de comportements et/ou attitudes visant le changement de la situation du groupe auquel appartient l'individu, on parle donc de changement social. Par contre, la PRA favoriserait l'émergence de comportements que Walker et Pettigrew (1984) qualifient de libéraux ou altruistes. Le tableau 1 résume de façon schématique les distinctions faites entre les diverses formes de privation relative.

Dans le cadre de la présente recherche, c'est donc la PRC et la PRA qui retiendront notre attention puisque l'accent est mis sur les relations intergroupes et le changement social et non sur la mobilité sociale.

Guimond et Dubé-Simard (1983) se sont intéressés à l'hypothèse de Runciman concernant la privation relative collective et y ont apporté un raffinement supplémentaire. Ces chercheurs font, en effet, la distinction entre les composantes cognitive et affective de la PRC. La composante cognitive correspond à la perception d'écart entre le groupe

Tableau 1

Les différents types de privation relative identifiés

Type de PR	Objet de la comparaison	Référent utilisé	Type de comportements résultants
PRP	Soi	Une ou d'autres personnes	Axés vers la mobilité sociale
PRC	Son groupe	Un autre groupe	Visant à améliorer le sort du groupe
PRA	Un autre groupe	Un tiers groupe ou son propre groupe	Libéraux ou altruistes

d'appartenance et un autre groupe. La composante affective correspond à la réaction émotive suscitée par l'écart perçu. Il s'agit donc du mécontentement éprouvé face à une disparité intergroupe. Les résultats de Guimond et Dubé-Simard (1983) démontrent clairement que c'est la composante affective qui est responsable des comportements et attitudes favorisant le changement. La composante cognitive n'est pas suffisante à elle seule pour induire de tels comportements ou attitudes.

Des recherches effectuées dans le contexte de la situation des femmes sur le marché du travail ont démontré qu'il existe un lien significatif entre la PRC et les

comportements et attitudes favorisant le changement de la situation à la source du mécontentement (Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas et Veilleux, 1988). Il apparaît, en effet, clairement que les femmes mécontentes de la situation désavantageuse de leur groupe, sur le marché du travail, sont celles qui sont les plus susceptibles de poser des gestes et d'avoir des attitudes favorables au changement de cette situation.

Des programmes d'action positive étaient le principal facteur de changement social proposé aux répondantes dans ces recherches. Les liens entre la PRC et l'attitude favorable envers l'action positive de même que l'absence de lien entre la perception d'un écart intergroupe et l'action positive ont confirmé la théorie de la privation relative comme facteur de changement social. Ces résultats confirment également ceux de Guimond et Dubé-Simard (1983), car il semble bien que ce soit le sentiment de mécontentement éprouvé suite à une comparaison sociale désavantageuse (la composante affective) qui favorise des comportements ou attitudes favorables au changement de la situation et non la seule perception d'un écart intergroupe (la composante cognitive). La perception d'un écart est jugée nécessaire à l'émergence du sentiment de PRC, mais insuffisante à elle seule pour provoquer des comportements ou attitudes visant le changement.

La PRA a, quant à elle, fait l'objet de très peu d'élaboration théorique sinon pour la distinguer des autres formes de privation relative (Runciman, 1968; Walker & Pettigrew, 1984). Par ailleurs, la seule recherche qui, jusqu'à maintenant, s'est intéressée à la PRA a démontré que dans le cas du groupe avantagé, il n'est pas nécessaire que l'individu soit mécontent de l'écart perçu pour être favorable au changement (Tougas, Dubé & Veilleux, 1987). En effet, les résultats de cette recherche indiquent clairement que chez les hommes la seule perception d'une disparité intergroupe, au désavantage du groupe des femmes, influence, au même titre que le mécontentement, les attitudes favorables au changement de la situation des femmes sur le marché du travail.

Ces études démontrent que la privation relative joue un rôle déterminant lorsqu'on considère des attitudes et/ou comportements axés vers le changement. Plus particulièrement, elles ont démontré que le lien postulé entre la privation relative - collective et pour autrui - et l'action positive est pertinent et valide. Cependant, il semble que selon le type de privation relative considéré, l'effet exercé par chacune des composantes cognitive et affective, sur ces attitudes et/ou comportements, diffère. Par ailleurs, il faut noter que cet apport différentiel de chacune des composantes est le fruit d'une constatation

empirique, sans assise théorique.

En effet, les recherches desquelles sont tirées ces conclusions (Guimond & Dubé-Simard, 1983; Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas & Veilleux, 1988) s'inscrivent dans un courant méthodologique où les deux composantes de la privation relative sont mesurées et traitées comme étant deux concepts liés mais distincts: la perception d'écart (composante cognitive) et le mécontentement (composante affective), ce dernier étant présumé rendre compte de la privation relative. Bien que cette façon de procéder révèle déjà une vision plus élaborée de la privation relative, où l'on reconnaît l'existence des deux composantes, le traitement indépendant de chacune de celles-ci pose toujours certaines limites conceptuelles.

Afin de palier à ce problème issu d'un manque de rigueur méthodologique généralisé dans le domaine de l'étude de la privation relative (Crosby, 1979), la présente recherche propose une définition opératoire plus formelle de ce concept. Ainsi, nous verrons plus loin (dans la section "Définitions opératoires") comment il est possible d'élaborer une mesure capable d'intégrer en un seul construit les deux composantes de la privation relative. La démarche proposée est élaborée à partir de la technique de mesure développée par Fishbein et Ajzen (1975; Ajzen & Fish-

bein, 1980). La mesure utilisée fait également écho à la conceptualisation de la privation relative de deCarufel (1986) et répond à l'appel à la rigueur, concernant la mesure de ce concept, fait par Crosby (1979).

Ainsi, même si l'inclusion du concept de la privation relative dans le modèle explicatif et prédictif des intentions comportementales liées à l'action positive s'appuie sur une tradition théorique bien établie, la présente recherche innove en deux points principaux. Premièrement, nous poursuivons plus avant l'investigation entreprise lors d'une précédente recherche sur la PRA (Tougas, Dubé & Veilleux, 1987). Ce faisant, nous élargissons les connaissances concernant la réaction et le rôle joué par le groupe avantagé dans une situation de disparité sociale. Deuxièmement, nous proposons une définition opératoire de la privation relative qui s'applique tout autant à la PRC qu'à la PRA. De plus, cette définition opératoire offre l'avantage de formaliser les différentes tentatives entreprises en ce sens jusqu'à maintenant (deCarufel, 1986; Guimond & Dubé-Simard, 1983; Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas & Veilleux, 1988).

L'identité sociale

Les concepts de privation relative que nous avons retenus, la PRC et la PRA, postulent que l'individu évalue une situation donnée en termes de groupes, le sien propre et un autre. Par ailleurs, l'action positive et les stratégies d'accès à l'égalité en emploi visent, ultimement, à modifier la situation des femmes sur le marché du travail et donc à altérer le rapport entre les conditions présentement réservées aux femmes et celles réservées aux hommes. Il faut donc considérer comment l'individu se situe par rapport à son propre groupe afin de pouvoir estimer dans quelle mesure il est prêt à s'engager afin de modifier, ou non, la position relative de ce groupe.

C'est la théorie de l'identité sociale, telle que développée par Tajfel, qui rend le mieux compte du rapport existant entre l'individu et son groupe d'appartenance. Ce rapport est d'ailleurs clairement exprimé dans la définition même de l'identité sociale, celle-ci étant: la partie du concept de soi de l'individu qui dérive de la connaissance qu'il a d'appartenir à un groupe (ou des groupes) social et à la signification émotive et évaluative rattachée à cette appartenance (Tajfel, 1972, 1974, 1978, 1981, 1982).

Il est bien entendu que tout individu est membre de plus d'un groupe à la fois et que son identité sociale intègre toutes ces appartenances. Ainsi, la considération de l'identité sociale globale des individus risque d'être peu utile quant à la prédiction de comportements ou d'attitudes précis de ces individus. Par contre, comme le mentionne Tajfel (1978):

"Some of these memberships are more salient than others; and some may vary in salience in time and as a function of a variety of social situations. Our explicit preoccupation is with the effects of the nature and subjective importance of these memberships on those aspects of an individual's behaviour which are pertinent to intergroup relations - without in the least denying that this does not enable us to make any statements about the 'self' in general, or about social behaviour in other contexts." (Tajfel, 1978, p.63)

Ainsi donc, pour notre propos, l'appartenance au groupe des hommes et celle au groupe des femmes sont retenues comme étant les plus appropriées, compte tenu de l'analyse qui est faite de la situation. Nous nous préoccupons donc des effets de la nature et de l'importance subjective de l'appartenance au groupe, celui des hommes ou des femmes, sur certains aspects des comportements.

L'une des prémisses de la théorie de l'identité sociale est le besoin de l'individu de s'évaluer dans la société. Il est, en plus, établi que ce besoin correspond, en fait, au besoin de faire une évaluation positive de soi dans la société (Tajfel, 1972, 1974, 1978; Turner, 1975). Ce qui

implique donc qu'un individu tendra à maintenir ou à acquérir l'appartenance à un ou des groupes si ces groupes contribuent aux aspects positifs de son identité, dont il tire une certaine satisfaction (Allen, Wilder & Atkinson, 1983; Tajfel, 1972, 1974; Turner, 1975).

C'est par la comparaison sociale que l'individu vérifie l'apport de l'appartenance à un groupe donné à son identité sociale. Ainsi, un groupe contribue aux aspects positifs de l'identité sociale si, lors d'une comparaison intergroupe faite sur une dimension donnée, il se distingue des autres groupes en se situant au pôle positivement évalué de cette dimension (Oakes & Turner, 1980; Turner, 1975).

Si un groupe ne peut satisfaire à cette condition, l'individu quittera ce groupe et cherchera à acquérir l'appartenance à un ou d'autres groupes. Cependant, si pour certaines raisons objectives l'individu ne peut quitter le groupe, différentes possibilités peuvent, selon Tajfel, être exploitées afin de satisfaire le besoin d'identité sociale positive. Ces possibilités diffèrent selon que l'individu appartient à un groupe favorisé ou à un groupe défavorisé. Dans la situation intergroupe qui nous intéresse, les femmes font partie du groupe défavorisé et les hommes du groupe favorisé. Dans la partie qui suit, les différentes possibilités proposées par Tajfel seront examinées pour chacun de ces groupes.

L'identité sociale du groupe désavantagé.²

Les membres d'un groupe désavantagé tenteront de parvenir à une identité sociale positive à condition qu'il y ait conscience de la part du groupe (ou des membres de ce groupe) que la réalité sociale existante n'est pas la seule possible et que des alternatives semblent concevables et même atteignables. Ceci implique donc une certaine souplesse ou ouverture de la situation sociale dans laquelle sont positionnés les groupes. Le principe d'accès à l'égalité en emploi et, plus particulièrement, les programmes d'action positive remplissent ces conditions. L'action positive, en plus de proposer une alternative à la situation actuelle, vise précisément à atteindre cet objectif.

Dans le cas qui nous intéresse, l'appartenance au groupe des femmes ne peut, pour des raisons évidentes, être révoquée. Alors, selon la théorie (Tajfel, 1974, 1978; Turner, 1975), l'une des solutions suivantes, ou la combinaison de plus d'une, sera adoptée. Soit: devenir, par l'action ou la réinterprétation des caractéristiques du groupe, plus

² Rendant compte de la disparité qui existe entre des groupes, Tajfel parle de groupes "supérieurs" et "inférieurs", tout en spécifiant que ces termes ne doivent être compris que dans une optique de comparaison et qu'aucun groupe n'est a priori ou en soi supérieur ou inférieur (Tajfel, 1974, 1978). Dans les pages qui suivent les termes "avantagé" et "désavantagé" seront utilisés car, à notre avis, ils tiennent mieux compte de la dimension comparative sous-jacente et de l'analyse qui est faite de la situation qui nous intéresse.

semblable au groupe avantaé; réinterpréter les caractéristiques désavantageuses du groupe de manière à ce qu'elles n'apparaissent plus comme telles mais qu'elles acquièrent une valeur de distinctivité (distinctiveness) positive par rapport au groupe avantaé; créer, par l'action sociale et/ou la diffusion de nouvelles "idéologies", de nouvelles caractéristiques de groupe ayant une valeur de distinctivité positive par rapport à l'autre groupe (Tajfel, 1974, 1978).

Tajfel suggère donc que le groupe désavantaé peut recourir à trois stratégies afin de parvenir à une identité sociale positive. Cependant, on constate que ces trois stratégies ne sont en fait que différentes étapes d'un même processus: la différenciation intergroupe. Pour deux d'entre elles ce fait est clair. En effet, la création de nouvelles caractéristiques ou la réinterprétation des anciennes visent toutes deux à conférer au groupe d'appartenance une valeur de distinctivité positive, à le différencier positivement de l'autre groupe.

Que l'autre stratégie, devenir semblable à l'autre groupe, fasse également partie d'un processus de différenciation intergroupe est moins évident car, de prime abord, il semble y avoir contradiction de termes. Deux prémisses doivent être clarifiées pour y parvenir. Premièrement, la

différenciation intergroupe est un processus qui doit être envisagé comme un continuum où l'une des extrémités correspond à la différenciation intergroupe négative et l'autre à la différenciation intergroupe positive. Le point milieu sur ce continuum correspond ainsi à une situation où il n'y a ni différenciation positive et ni différenciation négative. Ce point milieu peut donc être considéré comme une zone de transition entre les deux pôles et il correspond à une situation où les groupes comparés sont jugés similaires.

En second lieu, il faut comprendre qu'implicitement pour Tajfel (1978, 1982), le groupe désavantagé se trouve au départ dans une situation de différenciation intergroupe négative, où c'est l'autre groupe qui est valorisé. Alors, recourir à la stratégie "devenir plus semblable à l'autre groupe" correspond, pour le groupe désavantagé, à la première étape à franchir afin de revaloriser le groupe d'appartenance.

Ainsi, les trois stratégies identifiées par Tajfel (1974, 1978) s'avèrent être diverses étapes d'un même processus. Afin de satisfaire au besoin d'identité sociale positive, les membres du groupe désavantagé peuvent donc opter pour l'une et/ou l'autre de ces stratégies qui, toutes, vont dans la même direction: le pôle positif de la différenciation

intergroupe.

L'identité sociale du groupe avantage.

De prime abord, l'identité sociale engendrée par l'appartenance à un groupe avantage ne semble poser aucun problème aux membres de ce groupe étant donné que l'avantage même du groupe confère une valeur positive à cette identité. Ainsi, chez le groupe avantage il y aura tentative, non pas d'acquisition, mais de maintien de l'identité sociale positive. Tajfel (1974, 1978) identifie deux conditions selon lesquelles le groupe avantage tentera, d'une manière plus marquée, de maintenir son identité sociale positive. La première: le statut du groupe avantage est menacé (ou perçu comme tel) par un autre groupe. La deuxième condition mentionnée c'est lorsque le statut avantage est lié à un conflit de valeurs, c'est-à-dire que certains membres du groupe le conçoivent comme étant basé sur des avantages injustes, diverses formes d'injustices, l'exploitation ou l'usage illégitime de force, etc. (Heystone, Jaspars & Lalljee, 1982; Tajfel, 1974, 1978).

Tout comme pour les femmes, les hommes ne peuvent quitter leur groupe et dans de tels cas la théorie prévoit que sous la menace, il y aura intensification des actions et précautions afin de maintenir la situation du groupe. Au

niveau de la comparaison sociale, il y aura intensification des distinctions, création et utilisation de nouvelles conditions permettant de préserver et d'accentuer la distinctivité psychologique positive du groupe (Skevington, 1981; Tajfel, 1978).

Similairement, si lors d'un conflit de valeurs il est impossible de quitter le groupe, il y aura résolution du conflit par la mise à jour de nouvelles justifications au statu quo. Il s'agit d'une condition favorable à la création et l'adoption de nouvelles "idéologies" par les membres du groupe. Ces "idéologies" représentent la création de nouvelles formes de distinctivité psychologique et le renforcement des anciennes formes qui sont toujours acceptables (Tajfel, 1974, 1978). Plus les conditions "objectives" empêchant de quitter le groupe sont claires, plus il est vraisemblable que le conflit de valeurs sera résolu par l'adoption et la large diffusion de ces nouvelles "idéologies" (Tajfel, 1978).

C'est donc par l'utilisation du mécanisme de différenciation intergroupe que l'identité sociale positive du groupe avantage peut être conservée (Tajfel, 1974, 1978). La différenciation permet, ici, de justifier les raisons du statut avantage par rapport à l'autre groupe et donc d'évaluer positivement le groupe d'appartenance.

Identité sociale et privation relative.

Ces spécifications énoncées par la théorie de l'identité sociale offrent, jusqu'à maintenant, peu d'explications concernant le type de comportement qui nous intéresse: des comportements susceptibles de changer le rapport existant entre deux groupes. Afin de tracer ce lien entre l'identité sociale et les comportements liés au changement d'une situation sociale, nous devons, au préalable, apporter certaines précisions concernant l'identification au groupe.

Selon Billig (1976), il doit y avoir reconnaissance de la nature de la situation du groupe d'appartenance pour que l'individu puisse adapter son action de manière efficace. Billig (1976) soutient qu'il y a conscience erronée (false consciousness) lorsqu'il y a inadéquation entre l'estimation subjective de la situation du groupe d'appartenance et la situation objective de ce groupe. Selon lui, la conscience erronée est le résultat d'une idéologie de groupe³ qui va à l'encontre des propres intérêts du groupe puisque cette idéologie (et cette conscience erronée) ne représente pas les conditions matérielles objectives. Dans le cas du groupe désavantagé, la conscience erronée empêche l'émergence, chez les membres du groupe, d'attitudes et de comportements

³ "What is meant by ideology is a pattern of beliefs about the social world and about the possibilities for social action." (Billig, 1976, p. 157)

visant à altérer la structure des relations intergroupes et favorise le maintien du statu quo. Par contre, lorsqu'il y a adéquation entre l'estimation subjective de la situation du groupe d'appartenance et la situation objective de ce groupe, Billig (1976) soutient que le groupe est alors à même de réagir et d'agir sur la structure sociale.

Nous retenons donc cette idée d'adéquation (inadéquation) entre l'estimation de la situation du groupe et la réalité objective. Il est cependant nécessaire de modifier quelque peu le terme de "conscience erronée" afin de l'adapter au concept de l'identification au groupe d'appartenance. Ainsi, nous dirons d'un individu qu'il a une identification congruente lorsque son appréciation de l'appartenance au groupe correspond à la situation objective de ce groupe. Inversement, l'identification au groupe sera considérée non-congruente lorsque l'appréciation ne rend pas compte de la situation objective du groupe d'appartenance à l'intérieur de la structure sociale.

Ainsi, même si nous acceptons l'idée que l'identification au groupe doit être congruente pour que l'action soit adaptée à la réalité, la congruence, à elle seule, n'entraîne pas nécessairement l'action. Pas plus d'ailleurs, comme le souligne Billig (1976), qu'interpréter ou réinterpréter les caractéristiques du groupe - de manière à ce qu'elles

acquièrent une valeur de distinctivité positive - n'implique une remise en question de la position relative de chacun des groupes. En d'autres termes, essayer de maintenir ou de parvenir à une identité sociale positive n'engage pas nécessairement une tentative de modification (ou de maintien) de la structure sociale dans laquelle s'inscrit l'inégalité entre les groupes.

Billig (1976) ajoute que l'identité et les facteurs idéologiques, dont le processus de différenciation intergroupe, ne peuvent être dissociés de la position objective des groupes dans la structure sociale. Il soutient que la quête d'identité sociale positive doit être considérée en tenant compte de l'idéologie et de la structure sociale d'ensemble. Ne mettre l'accent que sur l'identité sociale positive, en négligeant cette considération peut même mener... "to the cynical, and unwarranted conclusion, that one can keep people happy by giving them their positive value and their dimension of comparison." (Billig, 1976, p. 354).

Ainsi, selon Billig (1976), pour qu'un groupe désavantagé puisse intervenir et tenter de changer les conditions objectives qui créent son désavantage, le seul processus de différenciation intergroupe est insuffisant. Pour lui, l'action effective va plus loin que les processus

psychologiques issus d'une idéologie de groupe, elle doit passer par l'articulation d'un mécontentement qui reflète et cristallise l'opposition du groupe aux forces qui l'oppressent.

Nous allons plus loin en affirmant que ce mécontentement doit s'articuler autour des conditions objectives de "distribution des ressources". La quête d'une identité sociale positive et la différenciation intergroupe positive se situent au niveau de l'idéologie et des processus psychologiques mais, pour dépasser ce stade un autre facteur doit, selon nous, intervenir: le mécontentement, la privation relative.

Tajfel (1978) tente d'établir un lien entre la théorie de l'identité sociale et la privation relative lorsque, au sujet de son argumentation concernant l'identité sociale et les processus qui y sont liés, il affirme:

"It might be said in one sense that much of it can be seen as attempting to articulate some of the social psychological processes which are responsible for the genesis and functioning of relative deprivation".
(Tajfel, 1978, p. 67)

Suite à cette affirmation, Tajfel néglige cependant de développer de manière plus élaborée les liens sous-entendus entre l'identité sociale, la différenciation intergroupe et la privation relative. Il s'attarde surtout à tenter de clarifier les liens théoriques établis entre la privation

relative et la comparaison sociale mais en ne considérant que la privation relative personnelle, son point de départ étant la théorie de Gurr (1970). Les difficultés qu'il rencontre par la suite sont dues, en grande partie, à sa tentative d'établir un lien entre ce type de privation relative et l'action sociale. Une conceptualisation plus raffinée de la privation relative, incluant la distinction entre les divers types de PR, aurait probablement mieux servi Tajfel dans son argumentation et lui aurait sans doute permis d'étayer plus en profondeur son affirmation de départ.

Quoiqu'il en soit, on peut tout de même retenir de ceci que pour Tajfel, sa théorie de l'identité sociale n'est pas complètement détachée et étrangère à la théorie de la privation relative.

Le lien entre l'identification au groupe d'appartenance et la PRC, pressenti par Tajfel (1978), a par la suite été repris par Guimond et Dubé-Simard (1983) afin d'expliquer pourquoi certains individus éprouvent de la PRC et d'autres non. Une recherche de Tougas et Veilleux (1988), s'est attardée à vérifier ce lien. Les résultats obtenus par ces chercheuses indiquent que l'identification au groupe est directement liée aux attitudes envers l'action positive et ce, sans être médiatisée par la PRC. Cependant, certaines considérations nous empêchent, pour l'instant, de retenir les résultats de cette étude.

Premièrement, dans cette recherche (Tougas & Veilleux, 1988), la définition opératoire de l'identification au groupe est une première tentative et, à ce titre, elle peut être qualifiée de sommaire. Elle consiste en deux indices: la répondante devait indiquer son estimation de son niveau d'identification aux membres du groupe en général et de la ressemblance de ses buts, intérêts et comportements avec ceux des autres membres du groupe.

La deuxième critique concerne également la définition opératoire des concepts, mais elle s'adresse, cette fois, à la relation entre la définition de l'identification et celle de la PRC. Alors que l'identification est estimée de façon globale et générale, la PRC, elle, est située dans trois situations particulières et précises du marché du travail. Le manque de cohérence entre la spécificité de situation opératoire des deux concepts pourrait, à notre avis, expliquer pourquoi aucune relation n'a été observée entre ces concepts.

Ainsi, avant de tirer des conclusions fermes des résultats obtenus par Tougas et Veilleux (1988) il faut palier aux faiblesses de définition opératoire. C'est donc dire qu'il faut, d'une part, améliorer la définition opératoire de l'identification et, d'autre part, situer l'identification et la PRC dans les mêmes contextes. Notons, par ailleurs,

que cette recherche a le mérite d'avoir démontré, pour la première fois, que l'identité sociale est, au même titre que la PRC, un concept à inclure dans un modèle explicatif des attitudes liées à l'action positive

Nous reprenons donc l'idée de Tajfel (1978) voulant que l'identité sociale soit responsable de la privation relative mais, ajoutons, en accord avec Billig (1976), que chez le groupe désavantagé l'identification au groupe doit être congruente pour qu'il y ait émergence de PRC. Cependant, même si cette notion de congruence apparaît essentielle, puisqu'elle détermine la nature de l'identification au groupe, elle ne nous renseigne en rien sur l'intensité de l'identification. C'est l'importance subjective que l'individu accorde à son appartenance au groupe qui détermine la force, ou l'intensité, de l'identification. Selon Guimond et Dubé-Simard (1983), c'est justement la force de l'identification au groupe d'appartenance désavantagé qui détermine le niveau de PRC ressenti.

Ainsi, nous avançons que plus les membres d'un groupe désavantagé accordent de l'importance à leur appartenance à ce groupe et plus ils sont conscients du désavantage de cette appartenance, plus ils sont susceptibles d'éprouver de la PRC. En d'autres mots, la force de l'identification congruente au groupe désavantagé influence le niveau de PRC

ressenti.

Cette hypothèse reprend, en fait, le lien, entre l'identification au groupe et la PRC, suggéré implicitement par Billig (1976) et explicitement par Guimond et Dubé-Simard (1983) et Tajfel (1978). Ce dernier va même plus loin et soutient que la privation relative est déterminée par les processus psychologiques dont rend compte la théorie de l'identité sociale positive. C'est donc dire qu'il y aurait également un lien entre la différenciation intergroupe et la PRC.

Ce lien est plausible si on tient compte du fait que la différenciation intergroupe positive est un processus visant à valoriser le groupe d'appartenance, en lui octroyant des caractéristiques positivement évaluées. La différenciation sert, en quelque sorte, à affirmer le mérite du groupe, à valider son droit à la reconnaissance de sa valeur. Alors, s'il s'avère que le groupe d'appartenance est désavantagé par la distribution des ressources, l'individu sera insatisfait de cette situation distributive. Il sera d'autant plus insatisfait du désavantage subi par son groupe si, au préalable, il a attribué à ce groupe des caractéristiques positives directement liées aux ressources inégalement distribuées.

En fait, il est possible de concevoir la différenciation intergroupe comme un agent modificateur de l'équation représentant la PRC. Pour ce faire, il n'y a qu'à considérer les caractéristiques, liées à la situation distributive, qui sont attribuées comme étant les intrants de chacun des groupes. Rappelons que la PRC résulte d'une comparaison sociale où la situation du groupe d'appartenance paraît désavantageuse par rapport à un autre groupe. Etant donné que la situation d'un groupe est formée de deux composantes, les intrants et les bénéfices de ce groupe, il y aura PRC si le rapport des bénéfices de chacun des groupes comparés est inférieur au rapport des intrants de chacun de ces groupes. Si le déséquilibre est au désavantage du groupe d'appartenance, qui est l'objet de la comparaison, il en résultera de la PRC.

Prenez, par exemple, une situation d'équilibre où le rapport des bénéfices des deux groupes est équivalent au rapport de leurs intrants, nous avons ainsi une situation génératrice de satisfaction relative symbolisée par l'équation suivante:

$$\frac{\text{Bénéfices du GA}}{\text{Bénéfices de AG}} = \frac{\text{Intrants du GA}}{\text{Intrants de AG}} \quad (2.1)$$

où les bénéfices correspondent, par exemple, aux conditions réservées à chacun des groupes sur le marché du travail et où les intrants correspondent aux caractéristiques, capacités et aptitudes de ces groupes.

Si, dans cette situation, nous laissons intervenir la différenciation intergroupe positive, ceci aura comme effet de faire augmenter la valeur des intrants du groupe d'appartenance (GA) et, conséquemment, de faire augmenter le rapport des intrants de chacun des groupes, c'est-à-dire le terme de droite de l'équation. Ainsi modifiée, cette équation prend la forme suivante:

$$\frac{\text{Bénéfices du GA}}{\text{Bénéfices de AG}} < \frac{\text{Intrants du GA}}{\text{Intrants de AG}} \quad (2.2)$$

et correspond à l'équation symbolisant la PRC (voir l'équation 1.3).

Si l'individu attribue à l'autre groupe les caractéristiques positives, donc s'il fait de la différenciation intergroupe négative, il ne sera pas mécontent si c'est cet autre groupe qui retire l'avantage de la distribution des ressources. La différenciation intergroupe négative contribuant ici à diminuer le terme de droite de l'équation, la PRC laissera place à la satisfaction relative à partir du moment où les deux termes deviennent égaux.

Par contre, faire de la différenciation intergroupe positive contribue à faire augmenter le terme de droite de l'équation, puisque les intrants du groupe d'appartenance (GA) dépassent ainsi ceux de l'autre groupe (AG). Dans la mesure où les bénéfices des groupes demeurent constants, on peut s'attendre à ce que plus il y a différenciation intergroupe positive,

plus la PRC augmente.

Nous émettons donc l'hypothèse que, chez le groupe désavantagé, la force de l'identification au groupe et la différenciation intergroupe déterminent la réaction de l'individu au sort du groupe: le mécontentement ou la satisfaction. C'est par la suite la nature de cette réaction qui déterminera l'engagement de l'individu dans l'action.

Dans le cas du groupe avantagé, le problème est légèrement différent puisque ce qui nous intéresse ici n'est plus tant de savoir pourquoi les individus favorisent l'amélioration du sort de leur propre groupe mais plutôt pourquoi ils favorisent l'amélioration du sort d'un autre groupe. Ainsi, ce sont les comportements de types altruistes ou libéraux suscités par la PRA qui nous intéressent ici puisqu'il s'agit de déterminer quels sont les facteurs pouvant motiver les hommes à favoriser l'action positive et l'accès à l'égalité en emploi.

Il a été établi que pour qu'un individu entreprenne de modifier une situation qui désavantage un autre groupe, il doit être mécontent du désavantage subi par cet autre groupe, c'est-à-dire qu'il doit ressentir de la PRA. De prime abord, les liens entre la PRA et les concepts de la théorie de l'identité sociale sont difficiles à conceptualiser.

Cependant, nous croyons que la situation particulière à laquelle nous nous adressons ici permet d'établir ces liens. Rappelons, en effet, que les groupes qui nous intéressent sont celui des hommes et celui des femmes; donc deux groupes issus d'une catégorisation sociale ayant la particularité d'être dichotomique. C'est précisément cette particularité, la dichotomie, qui permet de lier la PRA à l'identité sociale. Afin d'illustrer ce point, nous aurons, une fois encore, recours aux équations symbolisant la privation relative.

Nous savons que la PRA survient lorsque l'individu considère qu'un groupe autre que le sien - l'objet de la comparaison (OC) - est désavantagé par rapport à un groupe de référence donné (RC), tel qu'illustré par l'équation suivante:

$$\frac{\text{Bénéfices du OC}}{\text{Bénéfices du RC}} < \frac{\text{Intrants du OC}}{\text{Intrants du RC}} \quad (2.3)$$

Il s'avère cependant que dans une situation de catégorisation dichotomique, le groupe qui est l'objet de la comparaison (OC), celui pour lequel l'individu éprouve de la privation relative, est l'autre groupe (AG), celui qui n'est pas le sien. Le groupe de référence (RC) dans une telle situation est donc le groupe d'appartenance (GA), ainsi, si OC = AG et RC = GA, on peut réécrire l'équation de la PRA de la manière suivante:

$$\frac{\text{Bénéfices de AG}}{\text{Bénéfices du GA}} < \frac{\text{Intrants de AG}}{\text{Intrants du GA}} \quad (2.4)$$

En comparant l'équation précédente (2.4) avec l'équation 2.2, celle symbolisant la PRC, nous constatons que l'une est l'inverse de l'autre,

$$\frac{\text{Bénéfices de GA}}{\text{Bénéfices du AG}} < \frac{\text{Intrants de GA}}{\text{Intrants du AG}} \quad (2.2)$$

C'est donc dire que dans une situation de catégorisation dichotomique, la PRA et la PRC sont nécessairement liées par une relation inverse. Ainsi, si la PRC augmente c'est au profit de la PRA et vice versa.

Qu'il nous soit cependant permis de rappeler que cette relation entre la PRA et la PRC ne peut être établie qu'à la condition que le groupe de référence impliqué dans la PRA soit le groupe d'appartenance. Pour l'instant, nous reconnaissons le fait que cette exigence est satisfaite dans une situation de catégorisation dichotomique telle que celle qui nous intéresse et limiterons conséquemment la validité de nos propos à une telle situation.

Si nous acceptons cette prémisse du lien inverse entre la PRC et la PRA, nous devons conclure que la relation de l'identification au groupe et de la différenciation intergroupe avec la PRA est à l'inverse de celle postulée

dans le cas de la PRC.

Alors, si, lors d'une comparaison entre les ressources attribuées au groupe d'appartenance et celles attribuées à l'autre groupe, le groupe d'appartenance est perçu comme étant favorisé, l'individu tendra à être satisfait de la distribution. Plus l'appartenance au groupe est importante pour l'individu et plus il valorise le groupe, plus il sera satisfait de l'avantage de son groupe et, donc, moins il sera insatisfait du sort désavantageux de l'autre groupe. C'est donc dire que pour qu'il y ait émergence de PRA, il doit y avoir peu de différenciation intergroupe et faible identification au groupe d'appartenance avantage.

Par exemple, dans le contexte qui nous intéresse ceci veut dire que plus un homme accorde de l'importance au fait d'être un homme, dans diverses situations du marché du travail, et plus il attribue des caractéristiques positives aux hommes comparativement aux femmes, moins il sera porté à être mécontent du désavantage de celles-ci sur le marché du travail. La différenciation intergroupe vient en quelque sorte justifier ce désavantage. Dans ce cas, la différenciation intergroupe positive revient aussi à considérer les intrants du groupe d'appartenance comme étant supérieurs à ceux de l'autre groupe. Ce faisant, le terme de droite de l'équation symbolisant la PRA diminue et à partir

du moment où ce terme devient égal à celui de gauche, on peut dire que la PRA cède la place à la satisfaction relative. Inversement, un homme qui n'attribue pas de caractéristiques positives de manière différentielle entre les hommes et les femmes aura plus tendance à être mécontent du sort désavantageux réservé aux femmes.

C'est donc la nature dichotomique de la situation étudiée et les liens précédemment tracés entre la PRC et les concepts de l'identité sociale qui nous permettent de poser certaines hypothèses. En effet, nous avançons que, chez le groupe avantagé, la PRA est fonction de l'identification au groupe et de la différenciation intergroupe. Ces deux concepts, tirés de la théorie de l'identité sociale, entretiennent une relation négative avec la PRA.

Définition opératoire des concepts

Dans cette section, nous verrons comment il est possible d'uniformiser la mesure des différents concepts théoriques auxquels cette recherche fait appel. Il s'avère particulièrement important de pouvoir mesurer empiriquement ces concepts de manière adéquate et cohérente puisque d'une part, l'objectif est de les insérer dans un modèle global et d'autre part, parce que certains de ceux-ci ne l'ont jamais été ou l'ont été de façon peu rigoureuse ou peu adaptée à notre propos.

L'identité sociale, par exemple, a souvent été invoquée comme explication ou cause de divers phénomènes mais a rarement été évaluée de manière empirique (Hewstone, Jaspars & Laljee, 1982; Kagan, 1958). Certaines études rapportent des mesures indirectes ou partielles (Hofman, 1982; Hraba & Grant, 1970; Majeed & Ghosh, 1982; Oakes & Turner, 1980) tandis que la mesure mise au point par Zavalloni (1971, 1972), tout en étant la plus complète, relève peut-être plus de la psychologie individuelle que de la psychologie sociale proprement dite. Les instruments de mesure développés lors de ces études s'avèrent donc pratiquement inutilisables dans le contexte de la présente recherche, à cause de l'im-

précision des paramètres utilisés (Hofman, 1982; Hrabá & Grant, 1970; Majeed & Ghosh, 1982; Oakes & Turner, 1980) ou du temps nécessaire à la passation du questionnaire (Zavalloni, 1971, 1972).

La privation relative a, quant à elle, été maintes fois mesurée et c'est plutôt la diversité des paramètres utilisés qui pose un problème. La définition opératoire de la privation relative est, en effet, loin d'être l'objet d'un consensus et on remarque plutôt qu'elle varie considérablement d'une recherche à l'autre. Parfois ce sont des indices objectifs de privation qui tiennent lieu de mesure (Birrel, 1972), parfois ce sont des rapports verbaux de privation objective (Gaskell & Smith, 1984), ou même des mesures de satisfaction au travail (Applegryn & Plug, 1980). Quelquefois, ce sont des mesures de privation relative personnelle en lieu et compte de privation relative collective (Newton, Mann & Geary, 1980). Certaines recherches n'ont considéré que l'aspect affectif de la privation relative (Bernstein & Crosby, 1979; Folger, Rosenfield & Rhéaume, 1983; Folger, Rosenfield, Rhéaume & Martin, 1983), tandis que d'autres recherches n'ont considéré que l'aspect cognitif (Tripathi & Srivastava, 1981; Useem, 1980; Walker & Mann, 1987). Somme toute, très peu de recherches se sont attardées et appliquées à respecter les deux composantes inhérentes à la privation

relative (Guimond & Dubé-Simard, 1983; Martin, Brickman & Murray, 1983; Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas & Veilleux, 1988) et même alors, ces deux composantes sont considérées comme deux variables liées mais distinctes.

Enfin, la différenciation intergroupe est le concept qui a été le plus amplement opérationnalisé et mesuré parmi ceux qui nous intéressent. Toutefois, les recherches s'intéressant à cette variable l'ont fait en la considérant, la plupart du temps, comme la principale variable dépendante, utilisant ainsi des mesures comportementales assez élaborées de différenciation intergroupe où des matrices d'allocation de points servent à identifier les stratégies de distribution utilisées par les sujets (Allen & Wilder, 1975; Billig & Tajfel, 1973; Deschamps & Doise, 1978; Ho & Lloyd, 1983; Locksley, Ortiz & Hepburn, 1980; Oakes & Turner, 1980; Tajfel, 1978; Tajfel & Billig, 1974; Tajfel, Billig, Bundy & Flament, 1971; Turner, 1975). Ces recherches ont le mérite d'avoir clairement démontré l'existence de la différenciation intergroupe mais, ont dû, pour ce faire, élaborer une mesure inutilisable dans une recherche comme celle présentée ici. Car, nous considérons, en effet, cette variable comme une variable intervenante dans un modèle plus général, exigeant ainsi la présence et donc la mesure d'autres variables.

La présente recherche se propose donc d'élaborer, de manière formelle et rigoureuse, une définition opératoire des concepts d'identification au groupe, de différenciation intergroupe et de privation relative. Cet objectif est le fruit d'une recherche de cohérence dans l'évaluation des divers concepts inclus dans un modèle explicatif et prédictif limité à un champ particulier des relations intergroupes. C'est donc dire que chaque variable sera définie de manière à s'articuler autour de situations concernant le marché du travail, ceci afin de respecter la spécificité du contexte de l'accès à l'égalité en emploi et des stratégies d'action positive.

Théorie de mesure

C'est la théorie de Fishbein et Ajzen (1975; Ajzen & Fishbein, 1980) qui semble la mieux répondre aux objectifs d'uniformisation de mesure et d'opérationnalisation que nous avons fixés. Dans un premier temps, nous énoncerons très brièvement certains postulats de la théorie et, dans un second temps, nous verrons comment on peut les utiliser et les appliquer aux concepts inclus dans le modèle prédictif.

La théorie de Fishbein et Ajzen (1975; Ajzen & Fishbein, 1980) est, d'abord et avant tout, l'élaboration d'un cadre

conceptuel cohérent et systématique de l'attitude. L'attitude y est présentée comme le produit de deux composantes: une composante cognitive et une composante affective ou évaluative. L'aspect cognitif fait référence aux croyances dont la définition, en bref, est "les jugements de probabilité subjective d'une personne concernant divers aspects discriminables de son environnement" (Fishbein & Ajzen, 1975, p.12-13). C'est donc un jugement de nature probabilistique qu'un individu fait au sujet de l'association entre un objet et un attribut donnés.

Il est à noter que dans ce contexte, l'objet varie selon, et dépendamment, de la croyance étudiée. L'objet peut être une personne (incluant soi), un groupe, un objet matériel, une situation, une idée, un comportement, etc. L'attribut rattaché à cet objet peut, ainsi, être un descripteur qualitatif ou quantitatif, une conséquence, une idée, etc. Par exemple, si on demande à une personne dans quelle mesure elle croit que le Canada est un pays démocratique, nous lui demandons, en fait, de nous donner sa probabilité subjective d'association entre un objet, le Canada, et un attribut, un pays démocratique: le point central étant la probabilité subjective d'association entre deux concepts ou aspects de l'environnement de l'individu.

La composante affective ou évaluative, quant à elle, fait

référence à l'évaluation ou la valence affective que l'individu rattache à l'attribut.

La formule algébrique suivante symbolise adéquatement cette définition de l'attitude:

$$A_0 = \sum c_i \epsilon_i \quad (3.1)$$

où A_0 est l'attitude envers un objet O ; c_i est la croyance i au sujet de l'objet O , c'est-à-dire la probabilité subjective d'associer O à l'attribut i ; ϵ_i est l'évaluation de l'attribut i .

La mesure de la privation relative

Il est possible de conceptualiser la privation relative selon la théorie de Fishbein et Ajzen (1975; Ajzen & Fishbein, 1980). Cette façon de faire offre comme avantage direct de formaliser les tentatives précédentes de mesure des composantes cognitive et affective de la privation relative (Martin, Brickman & Murray, 1983; Guimond & Dubé-Simard, 1983; Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas & Veilleux, 1988), tout en permettant l'uniformisation de la mesure des variables incluses dans le modèle.

La définition généralement acceptée, et adoptée ici, de la privation relative est "le sentiment de mécontentement

éprouvé suite à une comparaison sociale désavantageuse". Dans ce cas, la composante cognitive, les croyances, fait référence à la probabilité subjective d'association entre une comparaison intergroupe (l'objet) et la dissemblance ou différence (l'attribut). La composante affective, le sentiment éprouvé, est donc l'évaluation de la différence.

Dans cette optique, la privation relative exprimée selon la formulation algébrique de base (3.1) devient:

$$PR = \sum c_i \epsilon_i \quad (3.2)$$

où PR est la privation relative dans un contexte donné; c_i est la croyance au sujet de la différence qui existe entre deux groupes précis dans une situation i et ϵ_i est l'évaluation de cette différence dans la situation i .

Il est ainsi possible d'évaluer le niveau ou le score global de privation relative dans un contexte spécifique, selon plusieurs situations ou points d'ancrage des comparaisons intergroupes. Une façon semblable d'envisager la privation relative a déjà été suggérée par deCarufel (1986), mais n'a pas reçu l'attention empirique méritée.

Comme ce qui nous intéresse ici c'est la privation relative dans le cadre des comparaisons hommes/femmes sur le marché du travail, les croyances évaluées doivent se limiter à ce contexte. Quatre situations spécifiques du marché du

travail ont donc été retenues comme cadre de mesure de la privation relative, ce sont l'embauche, la promotion, le salaire et l'évaluation par les supérieur-e-s. Ce choix est motivé par deux raisons. D'une part, il est généralement reconnu qu'il existe une différence réelle entre les conditions réservées aux femmes et celles réservées aux hommes dans ces quatre situations (Legault & Tardy, 1986; Simpson, McCarrey & Edwards, 1987; Statistique Canada, 1979, 1985; White, 1983). D'autre part, ces situations sont susceptibles d'être des cibles privilégiées d'action positive (Abella, 1984; Loi C-62, 1986; Robertson, 1984).

La mesure de l'identification au groupe

En reprenant la description de l'identification au groupe faite par Tajfel, dans le cadre de la théorie de l'identité sociale, on constate la présence de ces deux mêmes composantes affective et cognitive. Ainsi, "l'importance subjective accordée à l'appartenance au groupe" relève de l'aspect cognitif de l'identification tandis que "la nature de cette appartenance" relève de l'aspect évaluatif et s'adresse à la notion de congruence.

Conceptuellement, on pourrait donc considérer l'identification au groupe comme étant une "attitude

d'identification" à un groupe donné. Dans ce cas, la formule algébrique (3.1) devient:

$$I_g = \sum c_i e_i \quad (3.3)$$

où c_i est l'importance, accordée par l'individu, à son appartenance au groupe G dans une situation i donnée et e_i est l'évaluation de cette appartenance au groupe dans la situation i. Nous sommes ainsi en mesure d'obtenir une mesure globale (I_g) de la force de l'identification au groupe d'appartenance G.

La généralisation ou la portée de cette identification est dépendante, bien sûr, de l'étendue et de la diversité des situations proposées. Dans le cadre de la présente étude, les situations doivent donc se limiter au milieu du travail et être semblables à celles utilisées pour évaluer la privation relative puisque ce qui nous intéresse est l'identification à son groupe d'appartenance (hommes ou femmes) dans le contexte du marché du travail et, plus précisément, de l'accès à l'égalité en emploi.

La mesure de la différenciation intergroupe

Il est également possible d'évaluer la différenciation intergroupe en suivant la démarche proposée par Fishbein et Ajzen (1975; Ajzen & Fishbein, 1980). La différenciation

intergroupe est un mécanisme par lequel l'individu établit une certaine distance entre son groupe d'appartenance et un autre groupe, selon certaines dimensions ou caractéristiques. Lorsque cette différence est établie au profit du groupe d'appartenance la différenciation intergroupe est positive et la différence perçue résulte de l'attitude favorable, d'une personne, envers son groupe et de son attitude moins favorable envers un autre groupe. Plus cette différence est grande, plus on dira que l'individu fait de la différenciation intergroupe. Si cette différence est établie au profit de l'autre groupe, on parle de différenciation intergroupe négative.

La croyance à laquelle on s'adresse est donc, dans un premier temps, la probabilité subjective d'association de son groupe d'appartenance à une caractéristique quelconque. Le produit de cette croyance et de l'évaluation de la caractéristique nous donne alors l'attitude envers le groupe d'appartenance, ce qui est illustré par l'équation suivante:

$$A_{(ga)} = \sum c_i \epsilon_i \quad (3.4a)$$

où c_i est la probabilité subjective d'association entre le groupe d'appartenance GA et une caractéristique i , tandis que ϵ_i est l'évaluation de cette caractéristique i . Si, dans un deuxième temps, on fait la même chose pour l'attitude envers l'autre groupe (AG), on obtient:

$$A_{(ag)} = \sum c_i \epsilon_i \quad (3.4b)$$

où c_i est la probabilité subjective d'association entre un autre groupe AG et une caractéristique i , tandis que ϵ_i est l'évaluation de cette caractéristique i .

Afin d'obtenir une mesure de la différenciation intergroupe on doit soustraire ces deux scores, ce qui est exprimé algébriquement de la façon suivante:

$$DI = A_{(ga)} - A_{(ag)} \quad (3.4c)$$

donc,

$$DI = \sum c_i \epsilon_i - \sum c_i \epsilon_i \quad (3.4d)$$

et pour éviter de confondre c_i concernant le groupe d'appartenance et c_i concernant l'autre groupe, nous leur assignons les symboles respectifs b et d et obtenons:

$$DI = \sum b_i \epsilon_i - \sum d_i \epsilon_i \quad (3.4e)$$

ce qui équivaut à,

$$DI = \sum (b-d)_i \epsilon_i \quad (3.4f)$$

et si $(b-d)_i = c_i$; alors,

$$DI = \sum c_i \epsilon_i \quad (3.4g)$$

où c_i est maintenant la probabilité subjective d'association différentielle de son groupe d'appartenance et d'un autre groupe à une caractéristique i , tandis que ϵ_i est toujours l'évaluation de cette caractéristique i . Cette façon de procéder nous évite d'avoir à doubler les mesures pour en arriver à un seul indice de différenciation intergroupe permettant ainsi de mesurer cette variable selon une échelle d'amplitude équivalente à celles utilisées pour mesurer

l'identification au groupe et la privation relative.

Les caractéristiques servant à établir la différenciation intergroupe doivent, pour notre propos, se limiter à des caractéristiques habituellement considérées pertinentes sur le marché du travail. Ceci afin de, premièrement, en limiter le nombre possible et, deuxièmement, afin de conserver une certaine homogénéité ou cohérence entre ce concept et les autres variables incluses dans le modèle.

Huit caractéristiques ont été retenues parmi celles identifiées par Simpson, McCarrey et Edwards (1987) comme formant un facteur d'efficacité individuelle d'une grille d'évaluation des subordonné-e-s. Ces caractéristiques ont été choisies parce qu'elles se prêtent particulièrement bien aux types d'attributions exigées par la mesure de la différenciation intergroupe utilisée. En effet, elles peuvent être appliquées, par inférence subjective, aux groupes plutôt qu'à des individus en particulier. De plus, elles recouvrent un vaste ensemble des qualités, capacités ou aptitudes qui sont recherchées sur le marché du travail. Les caractéristiques utilisées pour évaluer la différenciation intergroupe sont donc les suivantes: la capacité de travailler sous pression; la capacité de s'adapter aux exigences de l'emploi occupé; l'esprit de coopération; la capacité de planifier et d'organiser le travail; la capacité

de tirer profit de l'expérience acquise; le sens des responsabilités; l'esprit d'initiative et, finalement, la capacité de mettre ses connaissances en pratique.

La mesure des intentions comportementales

La théorie de Fishbein et Ajzen (1975; Ajzen & Fishbein, 1980) est, en dernier lieu, tout à fait pertinente en ce qui concerne la mesure des intentions comportementales. Un des postulats de base de la théorie est qu'à défaut de mesure directe du comportement, le meilleur prédicteur de celui-ci est l'intention comportementale. Comme notre but est d'établir un modèle prédictif de certains comportements relevant des stratégies d'action positive, la tâche se résume donc à mesurer les intentions comportementales liées à ces comportements.

Fishbein et Ajzen (1975) proposent deux manières d'évaluer les intentions comportementales et soutiennent que les scores obtenus à l'aide de ces deux mesures sont fortement corrélés. Ceci a pu être vérifié lors d'une étude pilote et les corrélations obtenues, dont la majorité sont supérieures à .35, nous permettent de conclure à l'équivalence des deux mesures utilisées. Suite à ces résultats, nous optons donc pour la mesure directe des intentions comportementales,

celle-ci s'avérant être plus simple et parcimonieuse tout en étant aussi efficace et valide que la mesure plus élaborée. La mesure directe de l'intention comportementale est similaire à celle de la croyance. Fishbein et Ajzen (1975) soutiennent, en effet, que l'intention comportementale constitue un cas particulier de croyance où l'objet est la personne elle-même et où l'attribut est le comportement. Mesurer l'intention comportementale d'un individu signifie donc mesurer son estimation de la probabilité subjective qu'il pose un comportement donné.

Dans le cas qui nous intéresse, les intentions comportementales doivent être directement associées à l'accès à l'égalité en emploi. Les comportements cibles doivent être également assez précis pour permettre à l'individu d'estimer la probabilité subjective qu'il agira de cette façon. Ce sont donc des comportements relevant de stratégies d'action positive qui serviront de critère.

Les sept comportements retenus reflètent la grande diversité des stratégies d'action positive potentiellement applicables dans le domaine de l'emploi (Abella, 1984; LeBlond, 1986; Robertson, 1984). Ces stratégies sont les suivantes: à compétences égales, favoriser l'embauche de femmes à des postes où elles sont sous représentées; à compétences égales, favoriser la promotion de femmes à des postes où

elles sont sous représentées; participer à mettre sur pied des programmes de formation pour permettre aux femmes d'accéder à des postes habituellement réservés aux hommes; favoriser l'intégration des femmes aux réseaux formels et informels, c'est-à-dire favoriser le contact entre les femmes et les personnes détenant des pouvoirs formels et/ou informels dans l'entreprise; participer à informer et sensibiliser le personnel et les gestionnaires quant à la situation désavantageuse des femmes sur le marché du travail; participer à informer les femmes quant à leurs possibilités de carrière dans l'entreprise et, finalement, prendre l'initiative de démarrer un programme d'accès à l'égalité en emploi s'il n'y en a aucun d'établi dans l'entreprise.

Hypothèses et modèles

Nous sommes maintenant à même de réunir tous les éléments d'un portrait causal des intentions comportementales d'action positive chez les groupes avantagé et désavantagé. Dans la section qui suit, les principaux appuis théoriques permettant la construction de ces modèles sont résumés et présentés pour chacun de ces groupes. Considérons d'abord le groupe désavantagé, celui des femmes pour qui l'action positive est mise sur pied.

PRC et intentions comportementales

La PRC est le concept qui, parmi ceux utilisés ici, a la plus longue histoire d'association au changement social. En envisageant la privation comme un élément relatif, la théorie de la PR met l'accent sur l'importance du rapport entre la situation de son groupe et celle d'un autre groupe. Si lors d'une comparaison intergroupe, les individus perçoivent une disparité à leur désavantage et qu'ils en sont insatisfaits, plus ils seront portés à s'engager dans un processus de changement social. Parmi les nombreuses études faisant état d'un lien entre la PRC et les attitudes

et/ou 'comportements liés au changement, certaines ont démontré la pertinence de ce lien dans le contexte de l'accès à l'égalité en emploi et de l'action positive (Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas & Veilleux, 1988). Ainsi, nous pouvons avancer que plus les femmes perçoivent que la situation de leur groupe est désavantageuse, par rapport à celle des hommes, et qu'elles sont mécontentes de cette situation, plus elles seront prêtes à participer directement à l'amélioration de cette situation, via l'action positive.

Identification au groupe et PRC

Tajfel (1978) et Billig (1976) entrevoyent la possibilité d'un lien entre l'identité sociale et la PRC tandis que Guimond et Dubé-Simard (1983) en postulent l'existence de façon convaincante. L'idée émise par Tajfel veut que les concepts et processus liés à l'identité sociale soient responsables de la genèse et du fonctionnement de la privation relative. L'argument de Billig fait appel à l'intervention du mécontentement pour expliquer le passage de la quête d'identité sociale positive à l'action sociale concertée. Guimond et Dubé-Simard précisent ces hypothèses et postulent que le lien entre l'identité sociale et la PRC se situe au niveau de l'identification au groupe

d'appartenance désavantagé. L'identification au groupe expliquerait, selon ces chercheurs, pourquoi certains individus ressentent de la PRC et d'autres pas. Ainsi, pour éprouver de la PRC, l'individu membre d'un groupe désavantagé doit, au préalable, reconnaître qu'il fait partie de ce groupe et accorder une certaine importance à cette appartenance.

Différenciation intergroupe et PRC

C'est à partir du lien établi entre l'identité sociale et la différenciation intergroupe qu'il est possible d'envisager une relation entre la différenciation intergroupe et la PRC. En effet, étant donné que la différenciation intergroupe, tout comme l'identification au groupe, est reconnue comme étant intimement liée à l'identité sociale, il est légitime de s'attendre à ce que ces deux concepts entretiennent le même genre de relation avec la PRC. L'étude de Tripathi et Srivastava (1981) fournit quelques indications à cet égard. Les résultats de cette recherche permettent de conclure à une corrélation entre la perception d'un écart intergroupe, au désavantage du groupe d'appartenance, et des attitudes négatives envers l'autre groupe. On peut donc avancer que la différenciation intergroupe, qui vise à valoriser le groupe d'appartenance au détriment de l'autre groupe,

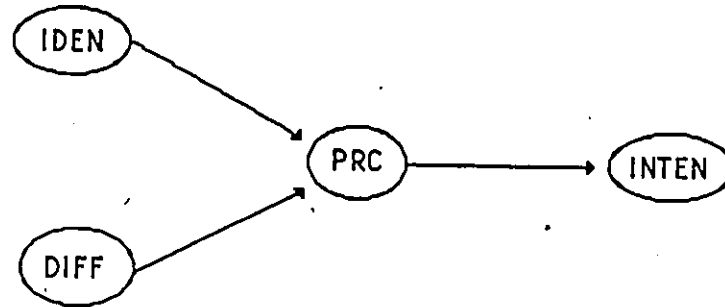
invalide le bien-fondé de l'écart intergroupe et justifie, en quelque sorte, le mécontentement suscité par le désavantage du groupe.

Ces diverses spécifications théoriques concernant le groupe désavantagé permettent de proposer, pour le groupe des femmes, un modèle prédictif des intentions de comportements liés à l'action positive (Figure 1). Ce modèle illustre et résume les trois hypothèses suivantes:

- a) chez les femmes, les intentions de comportements liées à l'action positive sont déterminées par le niveau de PRC ressenti;
- b) le niveau de PRC est fonction de la force de l'identification congruente au groupe des femmes;
- c) la différenciation intergroupe influence également, de manière positive, le niveau de PRC ressenti.

Figure 1

Modèle explicatif et prédictif proposé des intentions comportementales liées à l'action positive chez les femmes



Considérons maintenant le groupe avantagé, les hommes, celui à qui l'action positive n'est pas destinée, mais dont l'appui et la participation seront nécessaire pour assurer le succès de ces programmes.

PRA et intentions comportementales

Peu d'études se sont intéressées à la PRA. Ce type de privation relative fait référence au mécontentement éprouvé suite à la perception d'un écart intergroupe au désavantage d'un groupe autre que le groupe d'appartenance. Walker et Pettigrew (1984) soutiennent que la PRA engendre des attitudes et/ou comportements altruistes ou libéraux et visant l'amélioration de la situation d'un groupe autre que le sien. L'étude de Tougas, Dubé et Veilleux (1987) a démontré la pertinence d'un tel lien et les résultats obtenus montrent que la PRA est liée aux attitudes et intentions comportementales d'action positive. Nous pouvons ainsi avancer que si les hommes croient que les femmes sont défavorisées par rapport aux hommes sur le marché du travail et qu'ils sont insatisfaits de cette situation, ils auront des comportements et/ou attitudes liés à l'action positive.

Identification au groupe et PRA

Bien que ni la théorie de l'identité sociale ni celle de la privation relative n'établissent de lien précis entre l'identification au groupe et la PRA, il est possible d'envisager un tel lien. Il est en effet plausible de s'attendre à ce que, dans une situation de catégorisation dichotomique, l'identification au groupe entretienne avec la PRA un lien inverse de celui qu'elle entretient avec la PRC. Ainsi, plus un individu s'identifie fortement à son groupe d'appartenance, plus il sera satisfait si ce groupe est avantagé et, donc, moins il sera insatisfait du désavantage de l'autre groupe puisque ce désavantage est directement lié à l'avantage du sien. C'est donc la nature dichotomique de la situation intergroupe qui nous permet ici de lier l'identification congruente au groupe avantagé à la PRA.

Différenciation intergroupe et PRA

C'est également cette situation de catégorisation dichotomique qui permet d'établir un lien entre la différenciation intergroupe et la PRA. Il a, en effet, été démontré que dans ce type de situation la PRA est à l'inverse de la PRC. Ainsi, le lien qu'entretient la différenciation intergroupe avec la PRA sera à l'inverse de

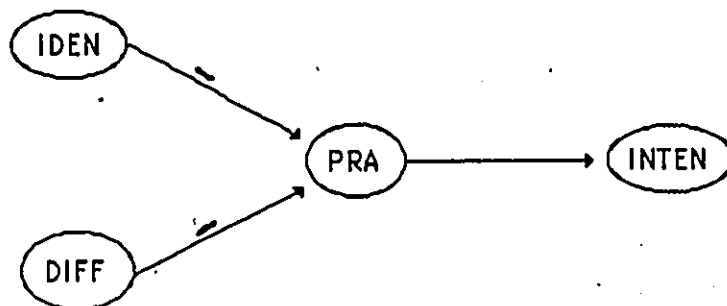
celui qu'elle entretient avec la PRC. C'est donc dire qu'il s'agit d'une relation négative. Ainsi, la différenciation intergroupe peut être considérée comme une justification de l'avantage du groupe d'appartenance lors de la distribution des ressources. Plus l'individu différencie positivement son groupe de l'autre groupe, plus il sera satisfait si son groupe tire avantage de la distribution des ressources. Inversement, un individu éprouvera de la PRA si, pour lui, les deux groupes sont semblables et que rien ne justifie une allocation inéquitable pour l'autre groupe.

Ces déductions théoriques, concernant le groupe avantagé, permettent de proposer un modèle prédictif des intentions de comportements liées à l'action positive, pour le groupe des hommes (Figure 2). Ce modèle reprend les trois hypothèses énoncées:

- a) chez les hommes, les intentions comportementales d'action positive sont déterminées par le niveau de PRA ressenti;
- b) le niveau de PRA est négativement influencé par la force de l'identification congruente au groupe des hommes;
- c) et la différenciation intergroupe influence, aussi, de manière négative le niveau de PRA ressenti.

Figure 2

Modèle explicatif et prédictif proposé des intentions comportementales liées à l'action positive chez les hommes



Chapitre 2

Méthodologie

Méthodologie

Sujets

Pour cette recherche, la participation d'étudiants et d'étudiantes en Sciences Sociales à l'Université d'Ottawa a été sollicitée. Cette faculté a été retenue comme étant celle présentant la population la plus appropriée en fonction du critère de proportion à peu près équivalente entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes. Les répondant-e-s ont accepté de participer à la recherche en complétant un questionnaire pendant les heures régulières de cours.

Au total, 310 francophones, dont 182 femmes et 122 hommes, ont complété un questionnaire. L'âge des répondant-e-s varie de 17 à 36 ans ($M = 19.9$ ans) et les hommes sont légèrement plus âgés que les femmes ($M = 20.1$ ans et $M = 19.5$ ans).

Questionnaire

Un questionnaire, permettant de mesurer les divers concepts

inclus dans les modèles proposés, fut mis au point. La définition opératoire et la mesure de ces concepts sont inspirées de la technique de mesure proposée par Fishbein et Ajzen (1975; Ajzen & Fishbein, 1980). C'est donc dire que les dimensions cognitives et évaluatives de chacun des concepts sont mesurées selon plusieurs situations relatives au monde du travail. Pour ce qui est des intentions comportementales, seule la dimension cognitive a été évaluée.

Deux versions du questionnaire ont été utilisées. Les seules variations entre ces deux versions visent à faciliter l'accord des adjectifs et la désignation du groupe d'appartenance selon le sexe des répondant-e-s (voir les Appendices A et B). La section suivante présente les questions ayant servi à mesurer les concepts illustrés aux figures 1 et 2.

Les intentions comportementales d'action positive (INTEN)

Le paragraphe d'introduction suivant servait à situer les répondant-e-s dans le contexte de l'action positive sur le marché du travail:

"Depuis quelque temps, certains employeurs et organismes s'efforcent de parvenir à une meilleure représentativité proportionnelle des femmes dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la hiérarchie de leurs entreprises. Certaines stratégies, ou pratiques d'emploi, ont ainsi été mises sur pied afin de réaliser

ces objectifs d'accès à l'égalité en emploi."

On demandait ensuite aux répondant-e-s de s'imaginer sur le marché du travail et d'indiquer la probabilité qu'ils/elles posent les sept (7) comportements suivants, s'il leur était possible de le faire. Les réponses étaient rapportées sur des échelles en 11 points où "0" correspond à "très improbable" et "10" à "très probable".

- a) A compétences égales, favoriser l'embauche de femmes à des postes où elles sont sous représentées.
- b) A compétences égales, favoriser la promotion de femmes à des postes où elles sont sous représentées.
- c) Participer à mettre sur pied des programmes de formation pour permettre aux femmes d'accéder à des postes habituellement réservés aux hommes.
- d) Favoriser l'intégration des femmes aux réseaux formels et informels, c'est-à-dire favoriser le contact entre les femmes et les personnes détenant des pouvoirs formels et/ou informels dans l'entreprise.
- e) Participer à informer et sensibiliser le personnel et les gestionnaires quant à la situation désavantageuse des

femmes sur le marché du travail.

f) Participer à informer les femmes quant à leurs possibilités de carrière dans l'entreprise.

g) Prendre l'initiative de démarrer un programme d'accès à l'égalité en emploi s'il n'y en a aucun d'établi dans l'entreprise.

Les scores de chacune de ces intentions ont ensuite été additionnés de manière à obtenir un score global des intentions comportementales liées à l'action positive⁴. Les analyses révèlent une variance commune significative des sept items (Alpha de Cronbach chez les hommes = .85; chez les femmes = .82).

⁴ Etant donné que nous procédons à des multiplications et à des additions de scores, il s'est avéré judicieux de centrer et de réduire ces scores. Cette transformation linéaire des scores permet, en effet, d'éviter de donner plus d'importance, dans le score final, aux variables ayant une plus grande variance (Gardner & Erdle, 1984). Ainsi, cette transformation nous assure que les scores obtenus sont tributaires des variables d'origine dans une même proportion, ce qui est une des suppositions implicites à la base de la technique de mesure utilisée. De plus, afin d'éviter l'introduction de valeurs négatives et positives, inhérentes aux scores centrés et réduits (scores Z), pouvant fausser la valeur relative des produits obtenus, chacun des scores Z originaux a été augmenté de dix (10) unités. Ces transformations sont linéaires et ne peuvent donc en aucune manière altérer la configuration des données non plus que la configuration des relations entre ces données.

La privation relative (PRC chez les femmes; PRA chez les hommes)

Huit (8) questions servent à mesurer les variables se rapportant à la privation relative. Quatre (4) d'entre elles s'adressent à la composante cognitive de la privation. Elles demandaient aux répondant-e-s d'indiquer si ils/elles croyaient que, règle générale, les femmes sont défavorisées sur le marché du travail en ce qui concerne a) les chances d'obtenir un emploi; b) les chances d'obtenir une promotion; c) le salaire qui leur est offert et d) l'évaluation qui est faite de leur performance.

Les réponses à ces questions sont indiquées sur des échelles en 11 points où "0" correspond à "pas du tout désavantagées" et "10" à "tout à fait désavantagées".

Chacune de ces questions est immédiatement suivie d'une question s'adressant à la dimension affective de la privation relative. Les répondant-e-s devaient indiquer, sur des échelles en 7 points, dans quelle mesure ils/elles étaient insatisfait-e-s ou satisfait-e-s du désavantage perçu. Les réponses peuvent varier de "0", "très insatisfait-e", à "6", "très satisfait-e"

La multiplication du score cognitif et du score affectif

correspondant permet d'obtenir le niveau de privation relative ressenti pour chacune des quatre situations spécifiques. Le niveau global de privation relative est obtenu par l'addition de ces quatre scores (Alpha de Cronbach, chez les hommes = .83; chez les femmes = .84).

L'identification au groupe d'appartenance (IDEN)

L'identification au groupe est mesurée de la même manière que la privation relative. C'est donc dire que quatre (4) questions s'adressent à la composante cognitive de l'identification. Celles-ci demandaient aux répondant-e-s de s'imaginer à différentes étapes de leur carrière et d'indiquer dans quelle mesure le fait d'être une femme, ou un homme, selon le cas, est une dimension importante pour eux/elles dans ces situations.

L'importance subjective accordée à l'appartenance au groupe sexuel était enregistrée sur des échelles en 11 points dont "0" correspond à "pas du tout" et "10" à "tout à fait". Les quatre (4) situations choisies sont les mêmes que celles utilisées dans la section de la privation relative.

Quatre (4) questions demandaient également aux répondant-e-s d'indiquer leur évaluation de l'appartenance au groupe dans

ces quatre situations. Les réponses sont sur échelles en 7 points et peuvent varier de "0", "désavantageux" à "6", "avantageux".

Les produits des scores cognitifs et affectifs sont ensuite additionnés afin d'obtenir un score global d'identification au groupe d'appartenance (Alpha de Cronbach, chez les hommes = .85; chez les femmes = .87).

La différenciation intergroupe (DIFF)

Au total, seize (16) questions permettent d'évaluer la différenciation intergroupe. Huit (8) de celles-ci concernent l'aspect cognitif de la différenciation et elles demandaient aux répondant-e-s d'indiquer dans quelle mesure ils/elles croient que certaines caractéristiques se retrouvent chez les hommes et/ou chez les femmes, sur le marché du travail.

Les caractéristiques attribuées sont la capacité de travailler sous pression; la capacité de s'adapter aux exigences de l'emploi occupé; l'esprit de coopération; la capacité de planifier et d'organiser le travail; la capacité de tirer profit de l'expérience acquise; le sens des responsabilités; l'esprit d'initiative et, finalement, la

capacité de mettre ses connaissances en pratique.

Les réponses sont notées sur des échelles en 11 points qui permettent d'effectuer des attributions différentielles puisque l'une des extrémités indique que la caractéristique attribuée se retrouve "exclusivement chez les hommes" tandis que l'autre extrémité indique qu'elle se retrouve "exclusivement chez les femmes". L'ordre de ces étiquettes varie en fonction du questionnaire de manière à ce que le groupe d'appartenance soit situé au pôle positif ("5") et l'autre groupe au pôle négatif ("-5").

Chacune de ces questions était immédiatement suivie d'une question relative à l'évaluation de la caractéristique. Des échelles en 7 points permettaient aux répondant-e-s d'évaluer chaque caractéristique comme allant de "très négative" ("0") à "très positive" ("6").

Les huit (8) produits obtenus à partir de la multiplication des scores affectifs et cognitifs sont ensuite additionnés afin d'obtenir le score global de différenciation intergroupe (Alpha de Cronbach, chez les hommes = .78; chez les femmes = .70).

Chapitre 3

Résultats

Résultats

L'analyse des structures de causalité (Path Analysis) est une méthode d'analyse statistique permettant la vérification de modèles prédictifs. Ce type d'analyse servira donc à vérifier la validité des deux modèles de causalité proposés.

L'analyse des structures de causalité est essentiellement constituée d'une série de régressions linéaires multiples. Ce qui la distingue cependant de ce type d'analyse est le fait qu'en plus d'obtenir un coefficient de l'effet d'une variable sur une autre, il est possible de tester la validité d'un modèle dans son ensemble. Le modèle concernant le groupe des femmes sera examiné en premier lieu et celui des hommes en second.

Les intentions comportementales liées à l'action positive chez les femmes

Des analyses préliminaires ont montré que, chez les femmes, l'ordre de présentation des questions, à l'intérieur du questionnaire, peut avoir un impact sur les liens observés

entre les diverses variables. Afin de palier à cet effet inattendu, deux versions du questionnaire destiné au groupe des femmes furent donc mises au point. La seule différence entre ces deux versions concerne l'ordre de présentation des questions. Dans une version l'ordre de présentation correspond à l'ordre causal des variables du modèle ($n = 71$), tandis que dans l'autre, l'ordre de présentation des questions est inversé ($n = 111$).

Les analyses statistiques montrent qu'il n'existe aucune différence significative entre les deux groupes concernant les variables telles que l'âge ($t(171.5) = .55$, n.s.), le niveau de scolarité complété par les répondantes ($\chi^2 = 3.81$, $dl = 4$, n.s.), par leur mère ($\chi^2 = 2.15$, $dl = 5$, n.s.) et par leur père ($\chi^2 = 1.63$, $dl = 5$, n.s.). Les diplômes qu'espèrent obtenir les répondantes dans le futur ne diffèrent pas d'un groupe à l'autre ($\chi^2 = 2.31$, $dl = 2$, n.s.). Les deux groupes de répondantes ont déjà occupé un emploi à temps plein dans les mêmes proportions ($\chi^2 = .25$, $dl = 1$, n.s.) et la durée de ce travail est également équivalente pour les deux groupes ($t(139) = .17$, n.s.). Finalement, les répondantes rapportent que leur mère est sur le marché du travail en proportion équivalente pour les deux groupes ($\chi^2 = 1.78$, $dl=1$, n.s.). La seule différence notable entre les deux groupes concerne le programme d'étude dans lequel les répondantes étaient inscrites au moment de la

passation du questionnaire ($\chi^2 = 32.66$, $df = 8$, $p < .001$). Ces analyses permettent de conclure que les deux groupes sont suffisamment homogènes pour être regroupés en un seul échantillon ($N = 182$) aux fins des analyses statistiques concernant la vérification du modèle proposé.

Afin de vérifier le modèle causal des intentions comportementales liées à l'action positive chez les femmes (voir figure 1), deux analyses de régression multiple sont nécessaires. La première considère les intentions comportementales (INTEN) comme la variable dépendante et la privation relative collective (PRC) comme la variable indépendante. La seconde régression utilise la PRC en tant que variable dépendante et l'identification au groupe (IDEN) et la différenciation intergroupe (DIFF) en tant que variables indépendantes. Les résultats de ces analyses apparaissent au tableau 2 et, en partie, à la figure 3. Les statistiques descriptives des variables mesurées et les coefficients de corrélation entre les variables composites sont rapportés à l'appendice C (tableaux 8 et 9 respectivement).

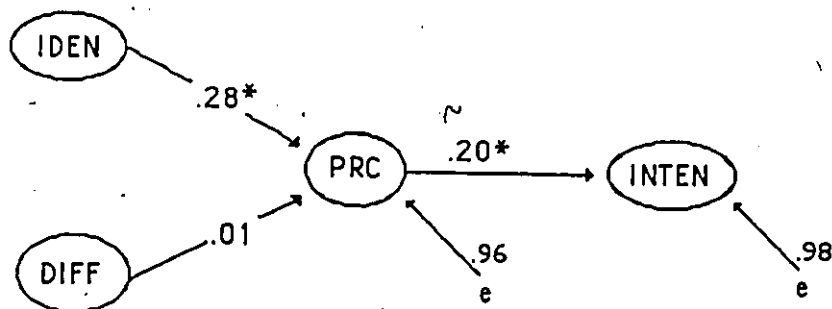
Tableau 2

Résultats des analyses de régression multiple
du modèle proposé chez les femmes

Variable dépendante :		INTEN	
Variables indépendantes :		PRC	
R multiple :	.20	F =	7.43
R ² :	.04	Degré de signification du F =	.007
Variables	β	t	Degré de signification du t
PRC	.20	2.73	.007
Variable dépendante :		PRC	
Variables indépendantes :		IDEN, DIFF	
R multiple :	.28	F =	7.47
R ² :	.08	Degré de signification du F =	.001
Variables	β	t	Degré de signification du t
IDEN	.28	3.87	.000
DIFF	.01	.16	.871

Figure 3

Solution du modèle proposé des intentions comportementales
liées à l'action positive chez les femmes.



Tel qu'indiqué au tableau 2, les analyses de régression se rapportant au modèle proposé sont toutes deux significatives. Ceci veut dire que, dans l'ensemble, les liens postulés entre les variables rendent bien compte de la variance générale des données. Les coefficients de structure de la figure 3, qui correspondent aux coefficients de régression standardisés (β), indiquent cependant qu'un des trois liens proposés est non significatif. Le degré de signification rattaché au test t effectué sur le coefficient de la structure reliant DIFF à PRC n'atteint pas le seuil minimal requis (.05).

Le modèle proposé (figure 3) est un modèle sur-spécifié où le nombre de paramètres à estimer est inférieur au nombre de paramètres connus. La validité d'ensemble d'un modèle sur-spécifié est jugée à partir de sa capacité à reproduire la matrice de corrélations originale. Pour ce faire, il est nécessaire de produire le modèle pleinement spécifié (où le nombre de paramètres à estimer est égal au nombre de paramètres connus) duquel est tiré le modèle sur-spécifié. La comparaison des deux modèles permet de juger de la validité d'ensemble du modèle proposé. Le tableau 3 contient les résultats de l'analyse de régression supplémentaire permettant d'évaluer le modèle pleinement spécifié, ce modèle est reproduit à la figure 4.

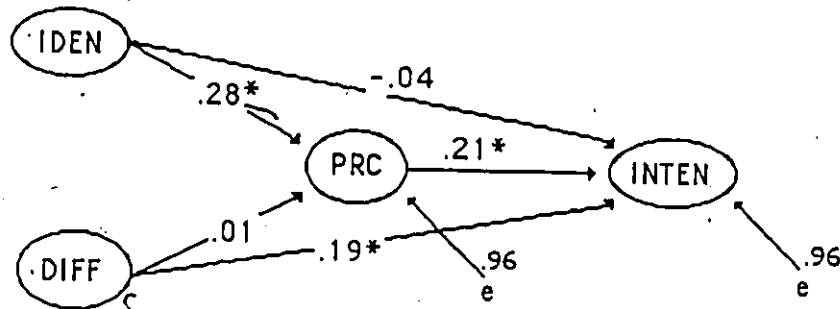
Tableau 3

Résultats de l'analyse de régression multiple supplémentaire
du modèle pleinement spécifié (Groupe des femmes)

Variable dépendante	:	INTEN		
Variabes indépendantes	:	PRC, IDEN, DIFF		
R multiple	:	.28	F = 5.02	
R ²	:	.08	Degré de signification du F = .002	
Variabes	β	t	Degré de sigification du t	
PRC	.21	2.81	.006	
IDEN	-.04	-.54	.589	
DIFF	.19	2.64	.009	

Figure 4

Solution du modèle pleinement spécifié des intentions
comportementales liées à l'action positive chez les femmes



En utilisant la technique abrégée des coefficients des résidus (Pedhazur, 1982) nous comparons la proportion de la variance générale expliquée par le modèle pleinement spécifié ($R^2_m = .1490$) à celle expliquée par le modèle sur-spécifié ($M = .1136$).

Le rapport entre ces deux coefficients ($1-R^2_m / 1-M$) nous permet d'obtenir un indice de la qualité d'ajustement du modèle sur-spécifié ($Q = .9601$). Cet indice Q peut ensuite être soumis à un test de signification où l'hypothèse nulle testée stipule que les structures de causalité retirées du modèle pleinement spécifié (celles n'étant pas incluses dans le modèle proposé) sont égales à zéro ($P_{INTEN.IDEN} = P_{INTEN.DIFF} = 0$). La statistique W obtenue à partir de Q ($W = -[N - d] \log_e Q$) ayant une distribution équivalente à celle du chi-carré, on constate que la probabilité d'obtenir un $W = 3.1830$ ($dl = 2$) est assez élevée ($.20 < p < .30$). L'hypothèse nulle ne peut donc être écartée et nous pouvons conclure que le modèle proposé révèle un bon ajustement aux données.

Une caractéristique de l'analyse des structures de causalité est qu'elle permet, grâce à l'affinage théorique (Theory Trimming), d'explorer la possibilité de l'existence d'un modèle plus efficace afin de rendre compte de la variance générale des données. Cette possibilité a été explorée

étant donné la présence d'un coefficient de structure statistiquement non-significatif à l'intérieur du modèle proposé ($P_{\text{PRC.DIFF}}$).

L'affinage théorique consiste à retirer du modèle pleinement spécifié les structures dont les coefficients n'atteignent pas un ordre de grandeur et/ou un degré de signification satisfaisant. Ainsi, si du modèle de la figure 4 nous retirons les structures dont le coefficient n'est pas significatif, nous obtenons un nouveau modèle (Figure 5) où DIFF influence directement INTEN, IDEN influence PRC qui à son tour influence INTEN. Le tableau 4 contient les résultats des nouvelles analyses de régression se rapportant à ce modèle.

Le nouveau modèle obtenu par affinage théorique explique une plus grande proportion de la variance générale des données ($M = .1474$) que ne le fait le modèle initialement proposé ($M = .1136$). En fait, l'indice de la qualité d'ajustement de ce nouveau modèle est presque parfait puisqu'il atteint presque l'unité ($Q = .9981$). Le test effectué sur la statistique $W = .1487$ indique, en effet, que l'hypothèse nulle spécifiant que les structures retirées du modèle pleinement spécifié ($P_{\text{PRC.DIFF}}$ et $P_{\text{INTEN.IDEN}}$) sont égales à zéro, ne peut être rejetée ($dl = 2, .90 < p < .95$).

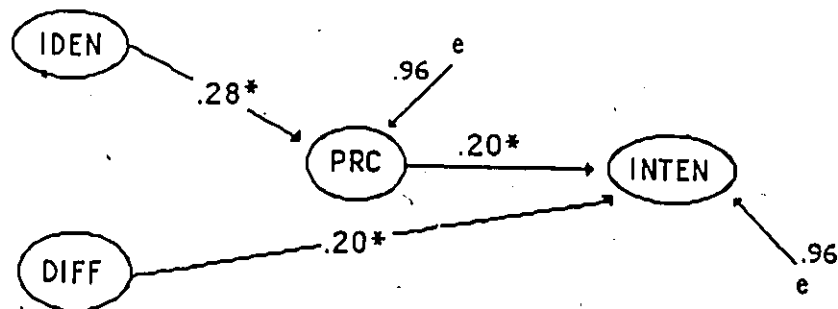
Tableau 4

Résultats des analyses de régression multiple
du modèle obtenu par affinage théorique chez les femmes

Variable dépendante	:	INTEN	
Variables indépendantes	:	PRC, DIFF	
R multiple	:	.28	
R ²	:	.08	
	F =	7.41	
	Degré de signification du F =	.001	
Variables	β	t	Degré de signification du t
PRC	.20	2.77	.006
DIFF	.20	2.67	.008
Variable dépendante	:	PRC	
Variables indépendantes	:	IDEN	
R multiple	:	.28	
R ²	:	.08	
	F =	14.99	
	Degré de signification du F =	.000	
Variables	β	t	Degré de signification du t
IDEN	.28	3.87	.000

Figure 5

Solution finale du modèle des intentions comportementales
liées à l'action positive chez les femmes.



Le modèle initialement proposé (figure 3) est donc écarté au profit du modèle obtenu par affinage théorique (figure 5). Les différents indices statistiques montrent que ce nouveau modèle explique une proportion de la variance générale presque équivalente à celle expliquée par le modèle pleinement spécifié. L'examen des coefficients de détermination multiple (R^2) révèle de plus que la combinaison linéaire de PRC et DIFF est plus efficace pour prédire INTEN que seulement PRC (voir tableaux 2 et 4). D'autre part, PRC est tout aussi efficacement prédite par la seule variable IDEN qu'elle ne l'est par la combinaison de IDEN et DIFF. Cette dernière variable ne contribue, en effet, que très faiblement au coefficient de détermination multiple de PRC, un apport de .0001.

Lorsque les analyses statistiques sont faites séparément pour chacun des groupes (déterminés par l'ordre de présentation des questions) les résultats obtenus, quoique congruents avec ceux obtenus pour l'échantillon total, montrent des relations plus faibles entre les diverses variables. L'analyse de variance multivariée (MANOVA) indique que l'ordre de présentation des questions a un impact sur l'ensemble des variables qui sont mesurées ($F = 9.04$, $p < .001$).

La solution finale retenue, pour le groupe des femmes, est

donc celle obtenue par affinage théorique (tableau 4 et figure 5). Cette décision s'appuie, d'une part, sur les différents indices statistiques disponibles et, d'autre part, sur la viabilité de ce modèle à l'intérieur du cadre théorique. Ce sera donc ce modèle qui sera discuté plus loin.

Les intentions comportementales liées à l'action positive chez les hommes

Les résultats des deux analyses de régression multiple nécessaires à la vérification du modèle proposé chez les hommes sont présentés au tableau 5.

Ces résultats indiquent que, dans l'ensemble, les deux équations de régression sont significatives et donc que le modèle proposé rend passablement bien compte de la variabilité des données recueillies. L'examen des coefficients de régression standardisés (β) pris un à un révèle que des trois liens proposés, seul celui entre IDEN et PRA n'atteint pas un degré de signification acceptable. La figure 6 permet de visualiser les résultats sous la forme du modèle proposé. Les statistiques descriptives des variables mesurées et les coefficients de corrélation entre les variables composites sont rapportés à l'appendice C (tableaux 10 et 11 respectivement).

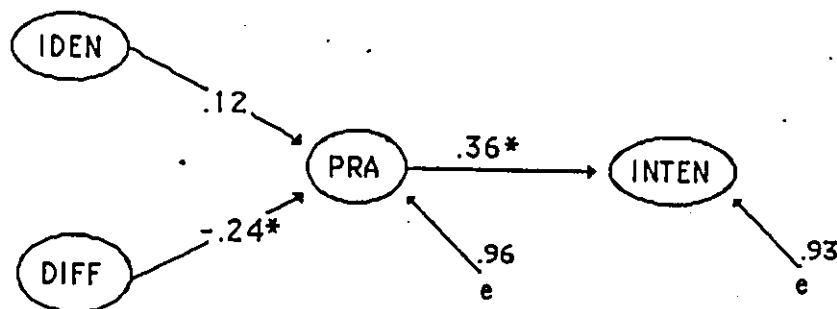
Tableau 5

Résultats des analyses de régression multiple
du modèle proposé chez les hommes

Variable dépendante : INTEN			
Variables indépendantes : PRA			
R multiple :	.36	F = 17.94	
R ² :	.13	Degré de signification du F = .000	
Variables	β	t	Degré de signification du t
PRA	.36	4.24	.000
Variable dépendante : PRA			
Variables indépendantes : IDEN, DIFF			
R multiple :	.28	F = 5.13	
R ² :	.08	Degré de signification du F = .007	
Variables	β	t	Degré de signification du t
IDEN	.12	1.35	.179
DIFF	-.24	-2.67	.009

Figure 6

Solution du modèle proposé des intentions comportementales
liées à l'action positive chez les hommes.



Afin de juger de la validité d'ensemble du modèle proposé (figure 6) il est nécessaire de le comparer au modèle pleinement spécifié dont il est issu. La figure 7 reproduit le modèle pleinement spécifié tandis que le tableau 6 contient les résultats de l'analyse de régression supplémentaire se rapportant à ce modèle. Dans la mesure où le coefficient de détermination multiple (R^2) de INTEN est plus élevé lors de la seconde analyse, on peut conclure que la combinaison linéaire des variables PRA, IDEN et DIFF est plus efficace pour expliquer la variance de INTEN que PRA seulement. Le modèle de la figure 7 révèle cependant que la variable DIFF est un moins bon prédicteur de INTEN que PRA et IDEN, son coefficient n'atteignant pas le seuil de signification minimal (.05).

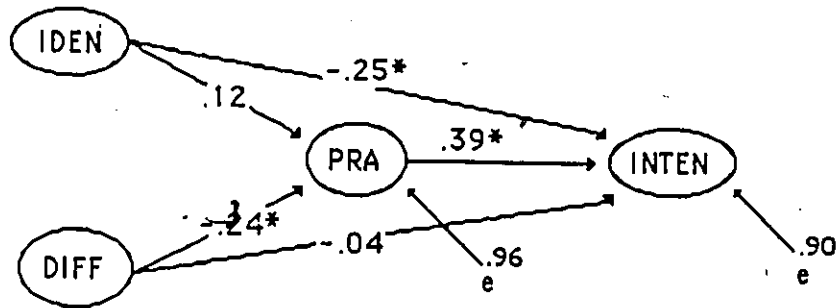
Tableau 6

Résultats de l'analyse de régression multiple supplémentaire du modèle pleinement spécifié (Groupe des hommes)

Variable dépendante :	INTEN		
Variabes indépendantes :	PRA, IDEN, DIFF		
R multiple :	.44	F = 9.30	
R ² :	.19	Degré de signification du F = .000	
Variabes	β	t	Degré de sigification du t
PRA	.39	4.53	.000
IDEN	-.25	-2.99	.003
DIFF	-.04	-.42	.674

Figure 7

Solution du modèle pleinement spécifié des intentions comportementales liées à l'action positive chez les hommes



L'indice de variance générale indique la proportion de la variance, observée dans les données, qui est expliquée par le modèle causal considéré. Cet indice correspond à $R^2_m = .2554$ pour le modèle pleinement spécifié et à $M = .1990$ pour le modèle proposé. La comparaison de ces deux statistiques permet d'obtenir un nouvel indice (Q) reflétant la qualité d'ajustement du modèle proposé ($Q = .9296$). Cet indice Q est ensuite soumis à un test de signification où l'hypothèse nulle testée est que les structures de causalité qui sont retirées du modèle pleinement spécifié sont égales à zéro ($P_{INTEN.IDEN} = P_{INTEN.DIFF} = 0$).

La statistique W obtenue à partir de Q ($W = -[N - d] \log_e Q$) ayant une distribution équivalente à celle du chi-carré, nous pouvons observer la forte probabilité d'obtenir un $W = 3.8064$ ($df = 2, .10 < p < .20$). L'hypothèse nulle ne peut donc être rejetée et le modèle proposé pourrait être retenu. La présence d'un coefficient statistiquement non significatif ($P_{PRA.IDEN}$) suggère, par ailleurs, qu'il pourrait être profitable d'explorer la possibilité d'un autre modèle rendant mieux compte de la variance générale des données. Ainsi, si du modèle de la figure 7 nous retirons les structures dont le coefficient n'est pas significatif, nous obtenons un nouveau modèle (figure 8) où IDEN influence directement INTEN, DIFF influence PRA qui à son tour influence INTEN. Les résultats des analyses de

régression se rapportant à ce nouveau modèle sont rapportés au tableau 7.

La statistique $M = .2427$ indique que ce modèle rend compte d'une plus grande proportion de la variance générale que ne le fait le modèle proposé ($M = .1990$). La comparaison de ce M au R^2_m donne l'indice de la qualité d'ajustement de ce nouveau modèle ($Q = .9832$) et le test effectué sur cet indice révèle que l'ajustement de ce modèle est statistiquement significatif ($W = .8814$, $dl = 2$, $.50 < p < .70$).

L'examen des coefficients de détermination multiple révèle, de plus, que la variance de la variable INTEN est expliquée dans une plus grande proportion par le modèle obtenu par affinage théorique ($R^2_{INTEN} = .19$) qu'elle ne l'est par le modèle initialement proposé ($R^2_{INTEN} = .13$). D'autre part, la comparaison des résultats des deux analyses de régression de la variable PRA (tableaux 5 et 7) indique que la variable DIFF explique à elle seule la plus grande partie de la variance de PRA ($R^2_{PRA} = .07$). En effet, le retrait de IDEN de l'équation servant à prédire PRA ($R^2_{PRA} = .08$) affecte très peu le coefficient de détermination multiple de cette variable, une différence de .01.

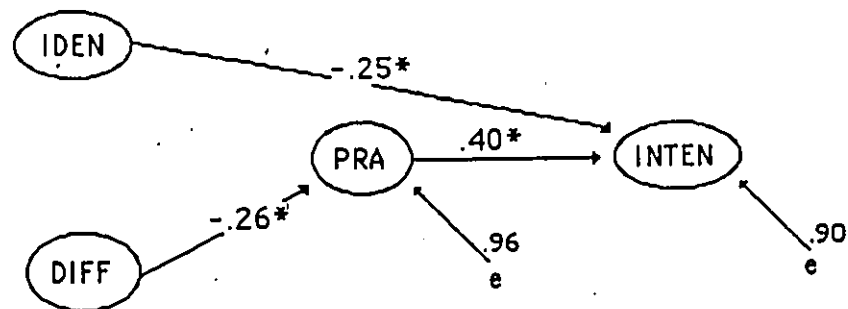
Tableau 7

Résultats des analyses de régression multiple
du modèle obtenu par affinage théorique chez les hommes

Variable dépendante :		INTEN	
Variables indépendantes :		PRA, IDEN	
R multiple :	.44	F =	13.95
R ² :	.19	Degré de signification du F =	.000
Variables	β	t	Degré de signification du t
PRA	.40	4.78	.000
IDEN	-.25	-2.97	.004
Variable dépendante :		PRA	
Variables indépendantes :		DIFF	
R multiple :	.26	F =	8.37
R ² :	.07	Degré de signification du F =	.005
Variables	β	t	Degré de signification du t
DIFF	-.26	-2.89	.005

Figure 8

Solution finale du modèle des intentions comportementales
liées à l'action positive chez les hommes.



Les différents indices statistiques disponibles tendent à montrer que le modèle obtenu par affinage théorique semble, à tous points de vue, être plus approprié que le modèle proposé au départ. C'est donc la solution finale de ce modèle (figure 8) qui est retenue et sera discutée plus loin.

Chapitre 4

Discussion



Discussion

Dans la présente section, les résultats obtenus sont examinés et discutés. Pour chacun des groupes nous procédons d'abord à une brève récapitulation du modèle obtenu en solution finale en le comparant au modèle qui avait été proposé. Chacun des liens inclus dans les modèles sont ensuite discutés. Finalement, la portée pratique des résultats est examinée de manière à suggérer des moyens pour améliorer l'efficacité des programmes d'action positive. Le groupe désavantagé, les femmes, est abordé en premier lieu tandis que le groupe avantagé, les hommes, est examiné en second.

Le groupe désavantagé: les femmes

Modèle obtenu

Le modèle initialement proposé pour expliquer l'engagement des femmes envers l'action positive a été écarté au profit d'un modèle obtenu par affinage théorique (figure 5). Statistiquement, le modèle proposé aurait pu être accepté.

Nous avons cependant opté pour un modèle obtenu par affinage théorique dont l'ajustement aux données est supérieur au modèle initialement proposé et dont il n'est que légèrement différent de celui. En d'autres termes, les résultats obtenus confirment toutes les hypothèses émises sauf celle concernant l'influence de la différenciation intergroupe sur la PRC. Par ailleurs, le seul lien non prévu, révélé par affinage théorique, est celui observé entre la différenciation intergroupe et les intentions comportementales. Afin de faciliter la discussion des résultats obtenus, nous isolons et examinons chaque lien compris dans les modèles.

PRC et intentions comportementales.

Les résultats obtenus montrent que la PRC influence les intentions de comportements axés vers le changement social, ce qui corrobore les résultats de recherches antérieures (Crosby, 1976; deCarufel, 1981; Dubé & Guimond, 1986; Guimond & Dubé-Simard, 1983; Runciman, 1966; Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas & Veilleux, 1988). Ils suggèrent que afin de s'engager à améliorer la situation de leur groupe les individus doivent, au préalable, percevoir qu'il est désavantagé. La perception de ce désavantage résulte d'une comparaison sociale où la situation du groupe

d'appartenance (objet de la comparaison) est évaluée par rapport à celle d'un autre groupe (référent). C'est la dimension cognitive de la PRC. Bien que cette dimension soit nécessaire elle n'est pas, à elle seule, suffisante pour prédire les attitudes et/ou les intentions de comportements visant l'amélioration de la situation du groupe (Guimond & Dubé-Simard, 1983; Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas & Veilleux, 1988).

En effet, Guimond et Dubé-Simard (1983; Dubé & Guimond, 1986) ont montré que c'est la dimension affective de la PRC qui est responsable de l'action. Cette dimension fait référence au sentiment de mécontentement ou d'insatisfaction ressenti vis-à-vis du désavantage perçu lors de la comparaison sociale. Ainsi, pour que les individus entreprennent de modifier la situation de leur groupe ils doivent, en plus de percevoir un écart désavantageux entre cette situation et celle d'un autre groupe, être mécontents de ce désavantage.

L'aspect innovateur de la présente recherche concerne la relation d'interdépendance des dimensions cognitive et affective de la PRC et réside au niveau de la définition opératoire de ce concept. La mesure utilisée ici prend en égale considération ces dimensions cognitive et affective tel qu'elles furent identifiées par Guimond et Dubé-Simard

(1983). Cependant, plutôt que de traiter ces dimensions comme étant liées mais distinctes, nous les avons réunies en un seul construit où l'importance accordée à chacune est équivalente. La technique de mesure utilisée, inspirée de Fishbein et Ajzen (1975; Ajzen & Fishbein, 1980), fait écho à celle proposée par deCarufel (1986). De plus, tout en étant mieux adaptée à la description même de la PRC, cette mesure répond au manque de rigueur généralisé constaté par Crosby (1979). Les résultats obtenus, dans le cadre de la présente recherche, indiquent que la conceptualisation formelle de la PRC est valide et témoigne de la capacité d'évolution théorique et empirique de ce concept.

A l'instar des études précédentes (Tougas, Dubé & Veilleux, 1987; Tougas & Veilleux, 1988), nous pouvons conclure que l'engagement des femmes dans un processus d'action positive est, en partie, influencé par leur niveau de PRC. C'est donc dire que plus les femmes perçoivent qu'elles sont désavantagées en tant que groupe, par rapport aux hommes, et que plus elles en sont insatisfaites, plus elles ont l'intention d'adopter des comportements visant l'amélioration de la situation de leur groupe.

Bien que déjà établie, cette constatation n'en est pas moins digne d'intérêt puisqu'elle indique que la situation objectivement désavantageuse d'un groupe n'entraîne pas

nécessairement l'engagement des membres de ce groupe envers l'action sociale. Ainsi, ce n'est pas seulement parce qu'elles sont désavantagées à certains égards que les femmes favorisent inévitablement des stratégies qui s'attaquent aux déterminants de ce désavantage. C'est plutôt l'interprétation qu'elles font de leur situation, la PRC ressentie, qui détermine leur implication dans un processus de changement.

L'identification au groupe et la PRC.

Dans la présente étude la définition et la mesure de l'identification au groupe sont inspirées des propos de Tajfel et de Billig dans le cadre de la théorie de l'identité sociale. En général, un individu est membre de plusieurs groupes et ces multiples appartenances forment, en quelque sorte, son identité sociale. Selon Tajfel (1978), la saillance de ces appartenances peut varier dans le temps et en fonction de diverses situations sociales. Pour lui (Tajfel, 1978), la nature et l'importance subjective de ces appartenances sont susceptibles d'influencer les comportements individuels ayant trait aux relations intergroupes. Pour Billig (1976) la concordance entre la nature objective de l'appartenance au groupe (avantage/désavantage) et le jugement évaluatif que fait

l'individu de cette appartenance (nature subjective) est nécessaire pour que l'individu puisse adapter efficacement son action à la situation. Le concept d'identification congruente au groupe, que nous avons utilisé ici, réunit ces deux dimensions de l'identification et rend compte du lien subjectif entre l'individu et son groupe. D'une part, la saillance de l'appartenance au groupe est reflétée par l'importance accordée, par l'individu, à cette appartenance. D'autre part, le rapport entre la nature objective et la nature subjective de l'appartenance au groupe est traduit par la notion de congruence.

Les résultats obtenus indiquent que l'identification congruente au groupe influence le niveau de PRC ressentie. C'est donc dire que le lien subjectif qu'établit l'individu entre lui et son groupe désavantagé détermine, en partie, sa réaction à la situation de ce groupe. Plus l'appartenance au groupe désavantagé est jugée importante, plus l'individu sera apte à percevoir le désavantage subi par le groupe et plus il sera mécontent de ce désavantage.

Quoique maintes fois utilisée afin d'expliquer les comportements axés vers le changement social, la théorie de la PRC n'a jamais, jusqu'ici, été considérée à la lumière de l'importance subjective accordée à l'appartenance au groupe. Parallèlement, la théorie de l'identité sociale, bien

qu'elle s'intéresse à l'action sociale, n'a fait que peu de cas du concept de la PRC. Les résultats obtenus indiquent cependant que, chez le groupe désavantagé, la considération simultanée de ces deux concepts est la plus apte à fournir un cadre explicatif global de la participation au changement social. Ces résultats entérinent donc la validité de la démarche théorique entreprise, en ce sens qu'ils appuient la complémentarité de deux théories de l'action sociale qui ont des origines et des développements distincts.

Ce résultat implique que l'importance accordée à l'appartenance à un groupe désavantagé influence, via la PRC, l'engagement dans l'action visant l'amélioration du sort du groupe. Crosby rapportait, en 1982, que même si la majorité des femmes reconnaissent l'existence de discrimination sexuelle dans le domaine du travail, elles considèrent n'être personnellement pas touchées par cette discrimination. Elle soulignait, de plus, l'importance pour les femmes de reconnaître et d'identifier les diverses formes de discrimination dont elles sont personnellement victimes, du simple fait qu'elles sont des femmes. Selon elle, la reconnaissance du partage d'un sort commun avec les autres femmes est une condition essentielle à la lutte contre la discrimination au travail (Crosby, 1984). Les résultats obtenus dans la présente recherche confirment ce fait. L'identification congruente à un groupe désavantagé

est équivalente, dans une certaine mesure, à cette reconnaissance du partage d'une condition commune avec les autres membres de ce groupe. Inversement, affirmer que nous ne partageons pas ce sort commun équivaut à n'accorder que peu d'importance à l'appartenance au groupe, ce qui risque de nous laisser assez indifférent-e à la situation du groupe. Ainsi, afin de s'engager dans l'action visant à améliorer la situation des femmes, les femmes doivent éprouver de la PRC et donc, préalablement, s'identifier au groupe des femmes. Ce qui veut dire qu'elles doivent, d'une part, reconnaître le désavantage de cette appartenance et, d'autre part, reconnaître que cette appartenance est, sinon déterminante, du moins, importante pour elles.

La différenciation intergroupe, la PRC et les intentions comportementales.

L'hypothèse émise voulant que la différenciation intergroupe influence le niveau de PRC ressentie est infirmée. Les résultats montrent, en effet, que plutôt que d'influencer la PRC, la différenciation intergroupe influence directement les intentions comportementales. Ainsi, la différenciation intergroupe ne contribuerait pas, comme nous l'avions supposé, à justifier, chez le groupe désavantagé, l'insatisfaction vis-à-vis du désavantage

perçu.

La PRC est constituée de deux éléments, la perception du désavantage subi par le groupe d'appartenance et le sentiment de mécontentement rattaché à cette perception. La différenciation intergroupe est, pour sa part, formée d'attributions différentielles et évaluatives de caractéristiques. Le résultat obtenu indique que l'attribution de caractéristiques positives au groupe d'appartenance, de manière à le différencier positivement de l'autre groupe, n'est pas nécessaire à la perception du désavantage du groupe et au mécontentement qui en découle.

Chez le groupe désavantagé donc, le processus de différenciation ne semble pas influencer la perception du contexte distributif et le sentiment rattaché à cette perception. En d'autres termes, les membres du groupe désavantagé n'auraient pas besoin de considérer que leur groupe est semblable ou meilleur que l'autre pour percevoir qu'ils sont l'objet d'un désavantage et en être insatisfaits. En fait, ces deux choses semblent être indépendantes l'une de l'autre. Qui plus est, les résultats portent à croire que ces deux concepts pourraient relever de deux domaines différents: celui de la compétence et de la perception des compétences, et celui de l'affect. L'examen de la figure 5, montrant la solution finale obtenue pour le

groupe désavantagé, révèle en effet que les intentions comportementales semblent être déterminées par deux cheminements causals distincts. D'un côté, l'identification au groupe influence la PRC qui, à son tour, influence les intentions, ces relations relevant du domaine de l'affect⁵. De l'autre côté, la différenciation intergroupe détermine directement une partie de ces intentions, cette relation relevant du domaine des compétences. Ainsi, l'intention de s'engager à améliorer la situation du groupe dépendrait de structures causales confinées à des niveaux différents. Le lien subjectif liant l'individu à son groupe et la perception et le sentiment rattachés au désavantage forment un des axes causals qui se situe au niveau de l'affect. L'attribution différentielle de caractéristiques reflétant le mérite ou la compétence du groupe constitue l'autre axe causal, celui des compétences. Ceci est intéressant compte tenu du fait que la compétence n'est habituellement pas reconnue chez le groupe désavantagé (Lott, 1985). En fait, socialement, la compétence est plutôt l'apanage du groupe avantagé et il est généralement reconnu que le groupe

⁵ - L'identification au groupe étant une partie du concept de soi et la PRC étant un sentiment qui résulte d'une comparaison sociale, nous disons qu'elles relèvent du domaine de l'affect. Cependant, ce domaine de l'affect auquel nous faisons référence se distingue de la dimension affective à laquelle nous avons eu recours pour opérationnaliser les diverses variables. Le terme affect est plutôt utilisé ici dans un sens plus large et nous sert à désigner l'univers conceptuel où l'individu interprète sa relation aux groupes.

désavantagé est, à cet égard, dépourvu des caractéristiques associées à la compétence.

Les résultats obtenus a posteriori montrent que la différenciation intergroupe influence directement les intentions de comportements des membres du groupe désavantagé. C'est-à-dire que le simple fait de considérer que les membres du groupe sont compétents est déterminant des intentions, sans égard à l'attachement subjectif à ce groupe, non plus qu'au sentiment suscité par le désavantage perçu. Ceci suggère donc que l'attribution de caractéristiques positives au groupe d'appartenance serait suffisante pour induire des intentions de comportements favorisant l'amélioration de la situation de ce groupe. Soulignons que ces caractéristiques ne sont ordinairement pas attribuées à ce groupe.

C'est donc dire que, peu importe le niveau de PRC, les individus s'engageront à améliorer la situation des membres de leur groupe dans la mesure où ils considèrent que ceux-ci sont compétents. L'hypothèse explicative qui est proposée concernant ce résultat est que la différenciation intergroupe permettrait à l'individu de s'assurer que le principe du mérite est respecté lorsqu'il pose des comportements favorisant son groupe d'appartenance. La différenciation s'avérant ainsi être le support, la justification, de l'action.

Ce résultat n'est pas sans intérêt. Il implique, en effet, que la participation des femmes à la promotion de l'accès à l'égalité dépend, aussi, du mérite qu'elles attribuent aux femmes en général. Plus elles considèrent que les femmes possèdent des caractéristiques positives, plus elles seront prêtes à favoriser l'amélioration de la situation du groupe. Cette constatation appuie les conclusions de recherches antérieures (Heilman & Herlihy, 1984, Tougas et Veilleux, 1988) voulant que les femmes préfèrent un programme d'action positive de type "aidant" à un programme de type préférentiel. Il semble, en effet, que les femmes favorisent des programmes qui leur donnent des outils pour être traitées sur un pied d'égalité. On peut donc supposer que les femmes sont prêtes à participer à l'action positive dans la mesure où le principe du mérite est respecté. La différenciation intergroupe positive assume, en quelque sorte, ce rôle de sauvegarde du principe du mérite.

Les femmes et les programmes d'action positive

Les déterminants de l'engagement dans l'action positive que nous avons examinés relèvent du domaine collectif, en ce sens que les individus sont considérés en tant que membres de groupes sociaux. Sans sous-estimer l'importance des variables personnelles, structurelles ou organisationnelles,

nous avons cependant opté pour une approche qui relève du domaine des relations intergroupes et qui, à ce titre, ne s'intéresse qu'à des variables collectives. Malgré les limites inhérentes à ce type d'approche, elle permet tout de même d'identifier certaines implications concernant l'action positive. Implications d'autant plus intéressantes qu'elles semblent avoir été négligées, jusqu'à maintenant, lors de l'implantation des programmes d'action positive.

Il semble que les programmes d'action positive n'ont pas donné les résultats escomptés (White, 1983). Une des causes de cet échec pourrait, à notre avis, être le manque de préparation à l'introduction de l'action positive. Nous croyons que l'accès à l'égalité en emploi, parce qu'elle va à l'encontre d'une tradition d'habitudes et de pratiques d'emploi, nécessite une certaine préparation autant pour les femmes que pour les hommes." Les résultats de la présente recherche permettent de proposer quelques éléments qui pourraient être inclus dans un programme d'information préparatoire à l'action positive. Les résultats obtenus nous portent à croire qu'en favorisant la participation à l'action positive, un tel programme permettrait d'en augmenter l'efficacité. Le terme programme est utilisé ici afin de mettre en évidence la nécessité d'une concertation et d'une organisation de l'information à communiquer. Considérons ce qui, à la lumière des résultats obtenus,

devrait être inclus dans un programme d'information destiné aux femmes et servant d'appui et de préparation à l'action positive.

Premièrement, un tel programme devrait pouvoir réunir et exposer un ensemble de faits montrant le désavantage subi par les femmes sur le marché du travail. Les statistiques relatives à la répartition des femmes dans les diverses catégories d'emploi et aux différents niveaux de la hiérarchie pourraient, par exemple, constituer une partie de l'information communiquée. Deuxièmement, la mise à jour des différents obstacles empêchant les femmes de parvenir à une représentativité plus équitable dans le domaine du travail devrait être effectuée. Par exemple, l'identification des diverses formes de discrimination systémique pourrait servir à montrer que le désavantage subi par les femmes n'est pas le fruit du hasard et qu'il peut être surmonté grâce à une action concertée comme l'action positive. Les résultats d'une recherche antérieure (Tougas, Veilleux, Céré & Boudreault, sous presse) ont montré que ce type d'information, qui insiste sur les effets négatifs de la discrimination et des stéréotypes sexuels, fait augmenter le niveau de PRC chez les femmes. Recenser et documenter ces effets négatifs pourrait donc, de par l'effet produit sur la PRC, favoriser l'implication des femmes dans un processus d'action positive.

De plus, les résultats concernant l'identification au groupe désavantagé montrent l'importance de l'étendue que doit avoir un programme d'information. Dans le cas de l'identification au groupe nous pourrions même parler d'un programme de conscientisation des femmes.

Longtemps confinées au rôle d'épouse et de mère, et plus généralement aux rôles relatifs à la vie privée et aux relations affectives, les femmes ont peut-être tendance à minimiser l'aspect de leur identité qui relève de leur participation au monde du travail. Dans le cadre de l'accès à l'égalité en emploi et de la promotion de l'action positive, ce fait n'est pas à négliger puisque les résultats obtenus indiquent que l'importance accordée à l'appartenance au groupe des femmes joue, à ce niveau, un rôle significatif. Considérer l'aspect de l'identité sociale des femmes qui relève de leur participation au monde du travail apparaît donc comme essentiel.

Parce qu'elles en ont été longtemps exclues, les femmes qui sont sur le marché du travail doivent affronter et tenir compte de certaines conditions et situations qui leur sont spécifiques. Par exemple, les contraintes liées à un poste donné ne sont pas tout à fait les mêmes pour une femme que pour un homme. Souvent minoritaires dans un milieu d'hommes, les femmes ont à faire face à certaines formes de

discrimination, de préjugés et de stéréotypes qui ne sont pas pour leur faciliter la vie au travail. Le sort des travailleuses est différent de celui des travailleurs et ce tant au niveau collectif qu'individuel.

Dans le cadre de l'action positive, cette condition commune partagée par les femmes devrait être mise en évidence. Par exemple, faire prendre conscience aux femmes qu'elles sont toutes et chacune objet potentiel de discrimination, du simple fait qu'elles sont des femmes sur le marché du travail, pourrait maximiser l'intensité de leur identification congruente au groupe. Ce qui, par le biais de la PRC, favoriserait leur implication dans un processus d'action positive. Tant que les femmes considéreront qu'elles échappent personnellement au sort généralement réservé aux autres femmes (Crosby, 1982, 1984), peu de progrès est à espérer au niveau de l'accès à l'égalité. Les résultats obtenus laissent croire, en effet, que la prise de conscience du partage d'un sort commun est essentielle à l'engagement réel et durable, via la PRC, envers l'action positive.

Par ailleurs, les résultats obtenus concernant la différenciation intergroupe nous portent à croire qu'un programme d'information destiné aux femmes devrait inclure des éléments capables de mettre en évidence la compétence et

les caractéristiques positives du groupe des femmes. Ceci peut être fait de plusieurs façons. Les statistiques concernant la formation académique des femmes, qui est avantageusement comparable à celle des hommes, pourraient, par exemple, constituer un volet de cette information. L'expérience acquise par les femmes, en dehors des cheminements traditionnels de carrière masculine (par l'entremise du bénévolat ou de l'éducation des enfants, par exemple), devrait aussi être mise en évidence et revalorisée. Les caractéristiques généralement associées aux rôles traditionnellement attribués aux femmes pourraient également être réévaluées positivement. L'organisation et la planification qui sont essentielles à l'entretien domestique constituent un exemple de ce type de réévaluation positive. L'insistance mise à valoriser, auprès des femmes, les compétences et les qualifications des femmes en général ne peut que favoriser leur engagement envers l'action positive, puisqu'elle les assure que le principe dominant du mérite est respecté.

Enfin, les résultats de l'analyse post hoc concernant l'ordre de présentation des questions laissent croire que l'efficacité de l'information communiquée pourrait être tributaire de la séquence de présentation de cette information. D'après ces résultats a posteriori, l'information susceptible de toucher l'identification au

groupe devrait être présentée en premier lieu, celle affectant la PRC venant en second. La différenciation intergroupe ne semblant pas être affectée par l'ordre de présentation, l'information relative à ce concept pourrait être communiquée à n'importe quel moment de la séquence. Ces suggestions ne doivent être cependant considérées qu'avec circonspection, l'effet de la séquence de présentation ne pouvant être déterminé avec certitude que lors d'études ultérieures.

Le groupe avantage: les hommes

Modèle obtenu

Le modèle regroupant les hypothèses émises concernant le groupe avantage a été écarté au profit d'un nouveau modèle, obtenu par affinage théorique, rendant mieux compte de la variance générale des données. La différence entre les deux modèles repose sur la relation qu'entretient l'identification congruente au groupe avantage avec les autres variables. Ainsi, des trois hypothèses formulées au départ, seule celle spécifiant un lien causal entre l'identification et la PRA est infirmée. Le modèle retenu confirme, par ailleurs, les deux autres hypothèses et indique, de plus, un lien entre l'identification au groupe

avantagé et les intentions comportementales. La section qui suit reprend et discute chacun des liens établis entre les variables en fonction des résultats obtenus.

PRA et intentions comportementales.

Alors que la théorie de la privation relative inspirait les chercheurs afin de comprendre et d'expliquer pourquoi les individus s'engagent ou non dans un processus visant à changer leur situation ou celle de leur groupe, un autre aspect important du changement social était cependant négligé. En effet, le rôle du groupe avantagé a été exclu des préoccupations des théoriciens de la privation relative. Toute l'importance de ce rôle apparaît pourtant clairement dès lors que le changement social n'est plus seulement envisagé comme étant le fruit d'un bouleversement ou d'un affrontement violents des parties impliquées dans la situation sociale étudiée.

Tout changement social dont l'objectif est l'amélioration de la situation d'un groupe désavantagé exige la participation du groupe plus avantagé. Un réel changement ne peut, en effet, avoir lieu ou acquérir un caractère permanent et stable qu'avec la participation ou, du moins, l'assentiment tacite des principaux protagonistes impliqués (Burstein,

1979). Le concept de la PRA permet de toucher cet aspect de la question et élargit, de ce fait, la portée de la théorie de la privation relative.

Les résultats obtenus appuient l'hypothèse voulant que la PRA soit, chez le groupe avantagé, un déterminant des intentions de comportements visant à améliorer la situation d'un autre groupe. Une seule étude, de type corrélationnel (Tougas, Dubé & Veilleux, 1987), avait à date appuyé les propos théoriques de Walker et Pettigrew (1984). Ceux-ci soutiennent, en effet, que la PRA engendre des attitudes et/ou comportements altruistes ou libéraux. La présente recherche confirme donc que les membres d'un groupe avantagé peuvent être favorables et participer à l'amélioration de la situation d'un autre groupe. Cette participation exige cependant qu'ils aient, au préalable, perçu le désavantage subi par cet autre groupe et qu'ils en soient, de plus, mécontents ou insatisfaits.

Tougas, Dubé et Veilleux (1987) considéraient les dimensions cognitive et affective de la privation relative comme étant liées mais distinctes. La présente recherche accorde aux composantes affective et cognitive de la PRA une importance équivalente et les réunit en un seul construit. Cette façon de faire, applicable à tous les types de privation relative, offre l'avantage de formaliser la conceptualisation de la

PRA. Cette étape est, à notre avis, importante afin de faciliter l'utilisation de ce concept peu étudié jusqu'à maintenant. Les résultats obtenus indiquent que cette façon de procéder est valide et confirment que le niveau de PRA ressenti s'avère un bon prédicteur de l'engagement du groupe avantagé envers l'amélioration de la situation de l'autre groupe.

Nous pouvons donc conclure que la participation des hommes à l'amélioration de la situation des femmes est, en partie, influencée par leur perception du désavantage subi par celles-ci et du sentiment de mécontentement suscité par ce désavantage. Ainsi, le positionnement objectivement avantagé d'un individu à l'intérieur de la structure sociale ne peut, à lui seul, rendre compte de l'attitude envers le changement social. C'est donc dire que les hommes ne s'opposent pas nécessairement à l'action positive du simple fait qu'elle n'est pas destinée à leur groupe. Les résultats indiquent plutôt qu'ils sont même prêts à y participer, dépendamment de l'interprétation qu'ils font de la situation actuelle. Leur intention de participer dépend du fait qu'ils perçoivent que les femmes sont désavantagées et du mécontentement qui accompagne cette perception.

L

La différenciation intergroupe et la PRA.

Conformément à l'hypothèse émise, la différenciation intergroupe, chez le groupe avantagé, exerce une influence négative sur le niveau de PRA. C'est-à-dire que plus les membres d'un groupe avantagé tentent de valoriser leur groupe d'appartenance en lui attribuant des caractéristiques positivement évaluées, comparativement à l'autre groupe, moins ils percevront et/ou seront mécontents du désavantage subi par cet autre groupe. La différenciation intergroupe positive semble donc justifier le désavantage de l'autre groupe.

Ceci implique, par ailleurs, qu'afin d'éprouver de la PRA, les membres du groupe avantagé doivent attribuer des caractéristiques positives à l'autre groupe. Ils doivent donc considérer que l'autre groupe est aussi, sinon plus, compétent que le leur pour éprouver de la PRA. Ainsi, on peut supposer que, chez le groupe avantagé, la différenciation intergroupe, lorsqu'elle concerne des caractéristiques liées au contexte distributif, affecte la perception et l'interprétation affective de la situation.

Plus précisément, la différenciation intergroupe opère au niveau de la perception des intrants de chacun des groupes comparés. Il est en effet peu probable que la différen-

ciation intergroupe affecte la perception du rapport des bénéfices retirés par chacun des groupes. L'équation suivante, qui sert à illustrer la PRA, permet de constater comment la différenciation intergroupe influence le niveau de PRA.

$$\frac{\text{Bénéfices de AG}}{\text{Bénéfices du GA}} < \frac{\text{Intrants de AG}}{\text{Intrants du GA}} \quad (2.4)$$

En admettant que les groupes sont comparés quant à leur situation respective dans un contexte donné (les bénéfices retirés), les intrants liés à cette situation relèvent de la compétence perçue de chacun de ces groupes. Etant donné que la différenciation intergroupe positive consiste à attribuer des caractéristiques positives au groupe d'appartenance en plus grande proportion qu'à l'autre groupe, seul le terme de droite de l'équation précédente en est affecté. En fait, la différenciation intergroupe positive contribue à faire augmenter le dénominateur, par rapport au numérateur, du terme de droite de cette équation. En affectant le rapport des intrants de chacun des groupes comparés, la différenciation positive contribue à diminuer le niveau de PRA ressentie. Inversement, c'est donc dire que pour éprouver de la PRA, les membres du groupe avantagé doivent considérer que les caractéristiques positivement évaluées, qui sont liées à la situation de désavantage/avantage, tendent à se retrouver en proportion équivalente chez les deux groupes, ou à l'avantage de l'autre groupe. C'est-à-dire qu'ils ne doivent pas faire de différenciation inter-

groupe positive. La différenciation intergroupe semble donc agir directement sur une partie des éléments perçus lors d'une comparaison intergroupe, les intrants de chacun des groupes. Ainsi, la perception de la situation sociale, chez le groupe avantagé, subit l'influence du processus de différenciation intergroupe.

Selon Tajfel, la différenciation intergroupe accompagne, presque automatiquement, toute catégorisation sociale. Le simple fait de diviser, même au hasard, les individus en groupes distincts suffit à induire le processus de différenciation intergroupe. Les résultats montrent que la différenciation influence de manière négative le niveau de PRA ressentie par les membres d'un groupe avantagé. Etant donné que la PRA détermine, en partie, la participation du groupe avantagé à l'amélioration de la situation d'un autre groupe, ce résultat n'est pas sans importance. Il suggère, en effet, que la reconnaissance par le groupe avantagé de la compétence des membres de l'autre groupe soit nécessaire, via la PRA, à la participation de ce groupe avantagé au changement social.

L'identification au groupe, la PRA et les intentions comportementales.

Une des hypothèses émises voulait que le niveau de PRA soit influencé par l'identification au groupe avantagé. Les analyses post hoc ont cependant montré que l'identification au groupe n'a pas d'effet sur la PRA mais qu'elle influence directement les intentions comportementales du groupe avantagé.

Le lien entre l'identification au groupe avantagé et la PRA avait été postulé, principalement, sur la base de la nature dichotomique de la situation intergroupe. Nous avons montré que, dans un contexte de catégorisation dichotomique, la PRA chez un groupe donné est l'inverse de la PRC chez ce même groupe, nonobstant le fait que le groupe soit avantagé ou désavantagé. Etant donné cette relation inverse entre PRA et PRC, nous avons émis l'hypothèse que l'identification au groupe d'appartenance avait avec la PRA une relation inverse de celle qu'elle a avec la PRC. C'est donc dire que le lien positif entre l'identification au groupe et la PRC suggérait - pour les situations de catégorisation dichotomique - un lien négatif entre l'identification au groupe et la PRA. Les résultats montrent cependant que tel n'est pas le cas.

Conséquemment, on pourrait avancer deux raisons pour expliquer l'absence de lien entre l'identification au groupe et la PRA. La première, la situation n'est pas perçue comme étant une situation dichotomique parfaite, la seconde étant que la PRA et la PRC ne sont aucunement liées. Les données de la présente recherche ne nous permettant pas de réfuter la démonstration théorique de la relation entre la PRC et la PRA, la deuxième explication ne peut être explorée plus en profondeur. Ce postulat théorique aurait cependant avantage à être directement vérifié de manière empirique.

Reste donc la première explication, l'absence de lien entre l'identification au groupe et la PRA est due au fait que la situation n'est pas perçue comme étant une situation dichotomique parfaite. Bien que l'instrument de mesure utilisé semble, à notre avis, suffisamment efficace pour rendre saillante cette dichotomie, il est possible que les répondants - les membres du groupe avantagé - ne l'aient pas perçue comme telle.

Les résultats laissent croire que l'importance accordée à l'appartenance au groupe avantagé n'influence en rien la perception du désavantage de l'autre groupe, non plus que le sentiment rattaché à cette perception, c'est-à-dire la PRA. L'hypothèse avancée pour expliquer ce résultat est donc que

les membres du groupe avantagé ne perçoivent pas la situation comme étant une situation de catégorisation dichotomique. Ceci peut être dû au fait que, pour les membres de ce groupe, les avantages retirés par le groupe d'appartenance sont une donnée immuable. Un peu comme si l'avantage du groupe allait de soi et que faire partie de ce groupe avait créé, au fil de l'histoire, une habitude telle que ce soit devenu un style de vie difficile à remettre en question. Ainsi, le désavantage de l'autre groupe n'est pas considéré comme étant dépendant et lié à l'avantage du groupe d'appartenance. Ce schisme, psychologique ou perceptuel, établi entre le désavantage subi par un autre groupe et l'avantage dont jouit le groupe d'appartenance éviterait aux individus plus fortunés de se retrouver dans une situation où, en tant que membres du groupe avantagé, ils bénéficient du désavantage d'un autre groupe, situation psychologiquement inconfortable. Ainsi, quelque soit le lien subjectif qui existe entre l'individu et son groupe d'appartenance, il n'affecte en rien le résultat de la comparaison sociale visant à évaluer la situation d'un autre groupe.

Par ailleurs, les résultats obtenus suggèrent que ce lien subjectif entre l'individu et son groupe d'appartenance avantagé influence les intentions de participer à un processus visant à améliorer la situation de l'autre groupe.

Etant donné que l'amélioration de la situation de l'autre groupe implique une certaine modification de la situation du groupe d'appartenance, on pourrait supposer que l'identification au groupe n'intervient que lorsque les intérêts du groupe d'appartenance sont directement concernés. Bien que l'effet de l'identification au groupe sur les intentions de comportements ait été révélé par affinage théorique, une hypothèse explicative de ce résultat peut être avancée.

Rappelons que pour Tajfel (1978) la nature et l'importance subjective accordée à l'appartenance à certains groupes peuvent influencer les comportements individuels ayant trait aux relations intergroupes. A ceci nous pouvons ajouter que les relations intergroupes dont il est question se limitent à celles où l'individu est directement concerné, par exemple, de par l'avantage qu'il retire de l'appartenance au groupe avantagé. C'est le cas de l'action positive puisque celle-ci implique l'amélioration de la situation des membres de l'autre groupe et donc, forcément, la subordination des intérêts du groupe d'appartenance. Ainsi, plus l'individu accorde d'importance à son appartenance au groupe qu'il considère avantagé, moins il sera porté à modifier la situation de ce groupe (même au profit, ou surtout pas au profit d'un autre). Inversement, moins il est attaché au groupe d'appartenance ou juge que cette appartenance n'est

pas si avantageuse, moins grand est son intérêt à maintenir le statu quo. C'est donc dire que le lien observé entre l'identification et les intentions comportementales rend compte d'une partie de l'intérêt de l'individu (self-interest), celle qui est impliquée dans ces comportements. L'importance subjective accordée à l'appartenance au groupe avantage détermine donc, en partie, l'engagement dans l'action visant à modifier la situation sociale actuelle.

La notion de subjectivité introduit ici un élément intéressant, sinon important. Elle permet, en effet, d'apporter une précision importante pour qui s'intéresse au changement social. Ces résultats montrent, une fois de plus, que le positionnement objectif d'un individu en termes de son appartenance à un (ou des) groupe(s) avantage(s) ne peut servir à prédire l'engagement de cet individu envers le changement social. Par exemple, affirmer que les membres d'un groupe avantage s'opposent au changement social est aussi faux que d'affirmer qu'ils sont en faveur de ce changement. C'est plutôt la manière dont ils interprètent l'appartenance à ce groupe, l'aspect subjectif, qui détermine en partie leur engagement envers le changement. Cette nuance est importante dans la mesure où la seule catégorisation sociale, qui ne tient pas compte de l'interprétation subjective qu'en font les individus, ne peut servir à prédire la participation ou l'opposition des

individus au changement social.

Les hommes et les programmes d'action positive

Les programmes d'action positive ne sont ni aussi efficaces ni aussi efficients qu'on aurait pu l'espérer. Par ailleurs, la faible représentation des femmes aux postes élevés et de gestion implique que la responsabilité de l'implantation et de la mise en oeuvre de l'action positive incombe aux hommes. L'étude des facteurs pouvant déterminer la participation des hommes à de tels programmes apparaît donc essentielle (Hitt & Keats, 1984). La présente recherche s'est intéressée à ces facteurs du point de vue des relations intergroupes. Bien qu'à ce titre elle se limite à certaines variables collectives, les résultats obtenus permettent de conclure qu'il est possible d'intervenir auprès des hommes de manière à favoriser leur participation à l'action positive. Comme dans le cas des femmes, cette intervention, sous la forme d'un programme d'information, pourrait être préalable ou concomitante à l'introduction des programmes d'action positive.

Les résultats obtenus fournissent certaines indications quant au contenu d'un programme d'information destiné aux hommes et servant d'appui ou de préparation à l'action

positive. Par exemple, toute information montrant le désavantage subi par les femmes sur le marché du travail serait susceptible d'influencer le niveau de PRA ressentie par les hommes. Les statistiques relatives à la répartition des femmes dans les différents secteurs et niveaux hiérarchiques pourraient constituer la base de cette information. Mettre en évidence l'aspect inéquitable de la situation pourrait, par ailleurs, influencer l'insatisfaction des hommes vis-à-vis de cette situation, la dimension affective de la PRA. Ceci peut être fait par l'identification des différents obstacles rencontrés spécifiquement par les femmes sur le marché du travail. A cet égard, plusieurs éléments peuvent être utilisés: les diverses manifestations et ramifications des stéréotypes sexuels, les diverses formes de discrimination sexuelle et, surtout, de discrimination systémique, les responsabilités familiales que la société laisse à la charge des femmes, etc. Parce qu'elle touche à la perception et à l'interprétation que font les hommes de la situation sociale actuelle (PRA), ce type d'information est à jumeler avec celui susceptible d'influencer la différenciation intergroupe.

Les résultats obtenus montrent, en effet, que la PRA est influencée par la différenciation intergroupe. Ainsi, insister sur les compétences et caractéristiques positives des femmes atténuerait le processus de différenciation

intergroupe positive et favoriserait, via la PRA, la participation des hommes à l'action positive. Ce type d'information aurait également l'avantage de contrer la dévalorisation des compétences des femmes qui est généralement observée (Lott, 1985). La formation académique des femmes, l'expérience qu'elles ont acquise hors des cheminements traditionnels de carrière masculine et la revalorisation des caractéristiques généralement associées aux rôles féminins traditionnels, constituent un exemple de l'information susceptible d'atténuer le processus de différenciation intergroupe chez les hommes. Sans chercher à nier les différences qui peuvent exister entre les hommes et les femmes, ce genre d'information vise plutôt à accorder une valeur positive à ces différences. Ainsi, en insistant sur l'aspect de la complémentarité, plutôt que sur celui de la divergence, les femmes pourraient être mieux acceptées par leurs collègues masculins (Buoconore & Crable, 1986).

Finalement, l'introduction de l'action positive auprès des hommes exige la considération de leur identification au groupe. Cet aspect délicat peut, à notre avis, être abordé de deux façons. Premièrement, il serait approprié de démontrer que les effets négatifs des stéréotypes sexuels ne se font pas seulement sentir chez les femmes mais également chez les hommes. Par exemple, la pression à performer, le banissement - subtilement renforcé par la société - de

l'aspect affectif de leur personnalité et les attentes élevées et souvent démesurées les concernant ne sont pas sans conséquences négatives pour les hommes. Identifier ces conséquences et analyser leurs sources pourrait faire prendre conscience qu'être un homme, selon la définition populaire, ne comporte pas seulement des avantages. Par ailleurs, le rôle socialement attribué aux hommes, à l'exclusion presque totale d'autres rôles gratifiants, est celui de pourvoyeur de la famille. Ainsi, les hommes ont peut-être tendance à négliger certains aspects de leur identité sociale relevant de domaines extérieurs au monde du travail. La considération des multiples facettes de l'identité sociale que peuvent avoir les hommes, en tant qu'êtres humains complets, permettrait l'extension de leur définition d'eux-mêmes. En contribuant à enrichir leur identité sociale, ce type d'intervention risque de faire pâlir l'équation stéréotypée travail = homme. Ceci ne peut que favoriser, d'une part, l'admission des femmes au sein du monde du travail et, d'autre part, l'acceptation des femmes dans un milieu dont elles ont été longtemps exclues.

Par ailleurs, faire ressortir les avantages à retirer, pour les hommes, de l'équité en emploi pourrait également s'avérer une bonne stratégie. D'une part, mettre en évidence les avantages à retirer de l'exploitation d'un riche potentiel de main d'oeuvre, négligé jusqu'à

maintenant, pourrait faciliter l'acceptation des stratégies d'action positive (Chalude, 1986). D'autre part, lier l'intérêt personnel (self-interest) des hommes - surtout de ceux détenant des postes clés dans l'entreprise - aux programmes d'action positive à mettre en place ne peut que maximiser les chances de succès de ces programmes (Pettigrew & Martin, 1987a; voir Kluegel & Smith, 1983 pour une discussion de cet élément de self-interest).

Les différences entre les modèles

Les résultats obtenus, tant pour le groupe des femmes que pour celui des hommes, divergent des hypothèses qui avaient été formulées. Bien que les modèles retenus et discutés soient ceux obtenus par affinage théorique, nous ne pouvons écarter en toute certitude les modèles qui avaient d'abord été proposés.

La logique théorique ayant présidé à l'élaboration des modèles proposés ne peut véritablement être remise en cause sur la base de résultats empiriques qui sont tributaires des instruments de mesure utilisés. Même si la mesure élaborée dans la présente étude qui représente une innovation à certains égards, nous croyons que certaines considérations sont de mise.

L'identification au groupe est un concept largement utilisé en psychologie et particulièrement en psychologie sociale et dans l'étude des relations intergroupes. Cette grande utilisation n'est cependant, et malheureusement, pas accompagnée d'une opérationnalisation pertinente et suffisante. Les chercheurs et/ou théoriciens se contentent généralement d'invoquer l'identité sociale et l'identification au groupe comme variables intervenantes à différents niveaux sans pour autant s'appliquer à les mesurer. La présente recherche marque l'un des premiers efforts en ce sens et la mesure élaborée doit, à ce titre, être considérée comme l'une des premières tentatives d'opérationnalisation formelle de l'identification au groupe. Tant au niveau de la mesure qu'au niveau de l'insertion dans des modèles formellement opérationnalisés, ce concept reste encore à explorer. En plus des dimensions cognitive et évaluative de l'identification, qui ont été mesurées ici, il semble qu'une troisième dimension pourrait être intégrée et étudiée plus en profondeur. Il s'agit de la dimension affective que Brown et ses collègues (Brown, Condor, Mathews, Wade et Williams, 1986; Oaker et Brown, 1986) ont tenté d'incorporer à leur "Group Identification Scale".

La différenciation au groupe est également un concept souvent utilisé mais dont l'opérationnalisation et la mesure

s'avèrent difficiles et peu souvent tentées en dehors du contexte artificiel des études en laboratoire. La présente recherche est, à ce niveau, également l'une des premières tentatives de formalisation à et elle suggère une exploration plus en profondeur de ce concept. Par ailleurs, la mesure que nous avons mise au point s'articulait autour des compétences générales liées au marché du travail. La spécificité du contenu de cette variable s'avère donc quelque peu différente de celle des autres variables du modèle, cette dernière étant plutôt centrée sur des aspects particuliers du marché du travail tels que l'embauche, la promotion, le salaire, etc.

La complexité des concepts de l'identification au groupe et de la différenciation intergroupe, de même que la diversité des contextes dans lesquels ces processus psychologiques s'inscrivent nous laissent donc croire que la divergence observée entre les modèles proposés et ceux obtenus pourrait être, en partie, attribuable à la mesure utilisée. La consolidation de l'opérationnalisation et de la mesure des concepts est, à notre avis, essentielle avant de pouvoir dégager de solides conclusions théoriques concernant les modèles obtenus par affinage.

Dans cet esprit, nous croyons que les recherches subséquentes devraient, d'une part, considérer, en plus des

dimensions cognitive et évaluative, la dimension affective de la différenciation intergroupe. D'autre part, les recherches futures devrait intégrer et harmoniser de manière plus marquée les contextes d'opérationnalisation des concepts en prêtant une attention particulière à la spécificité de contenu des diverses variables.

La mesure de l'identification et de la différenciation peut, selon nous, également expliquer la différence qui est observée entre le groupe des hommes et celui des femmes concernant la relation de ces concepts avec la privation relative et les intentions comportementales. Les résultats différents obtenus chez les hommes et chez les femmes pourraient évidemment être compris dans un schème structurel d'avantage/désavantage où les liens entre les divers processus psychologiques s'articulent différemment selon le statut du groupe d'appartenance (avantagé ou désavantagé). Cette explication exigerait, par ailleurs, la reconsidération de la logique théorique qui préside à l'élaboration des modèles utilisés. Ceci ne pourra cependant être entrepris qu'après avoir mener une démarche méthodologique rigoureuse.

Les recherches précédentes ont, en effet, montré que lorsque l'identification au groupe est évaluée selon la seule dimension cognitive, le lien qu'elle entretient avec les

intentions comportementales liées à l'action positive et avec la privation relative (collective ou pour autrui) est différent de ceux observés ici. Alors que chez les femmes l'identification mesurée de cette manière est directement liée aux intentions et attitudes (Tougas et Veilleux, 1988) elle est, chez les hommes, liée à la PRA (Tougas et Veilleux, sous presse). Cette symétrie d'inversion des liens causals observés nous porte donc à souligner, encore une fois, l'importance de la mesure et de l'opérationnalisation des concepts. D'autres recherches sont nécessaires afin de consolider nos connaissances de l'impact des différentes mesures possibles d'une même variable. Cette démarche, également profitable au plan strictement méthodologique, permettra de mieux cerner les raisons ou les conditions qui président à l'articulation différente, chez des groupes de situation et de statut différents, des mêmes processus psychologiques.

Conclusion

Afin d'élaborer des modèles prédictifs de la participation des femmes et des hommes aux stratégies d'action positive, la présente étude s'est inspirée de deux théories majeures du changement social. Une contribution originale de la présente recherche est d'avoir participé à l'intégration de la théorie de l'identité sociale (principalement développée par Tajfel et ses contemporains européens) et de celle de la privation relative (surtout utilisée par les chercheurs américains, à l'exception de Runciman). L'argumentation théorique qui a été développée de même que les résultats obtenus montrent qu'il est possible de réconcilier des théories originant de points de vue différents et ayant connu une évolution distincte. Tout en considérant cette première tentative d'un oeil critique, nous croyons que cette démarche permet de faciliter l'intégration et la synthèse des connaissances actuelles tout en réconciliant des courants de pensée qui, trop souvent, s'ignorent l'un et l'autre et qui, de ce fait, ont une envergure restreinte.

Au niveau du groupe désavantagé, la PRC est utilisée afin d'expliquer pourquoi les individus participent au changement social. La théorie de l'identité sociale se veut, quant à

elle, un cadre explicatif plus général des relations intergroupes. Certains chercheurs (Billig, 1976; Guimond & Dubé-Simard, 1983; Tajfel, 1978) avaient, de façon plus ou moins marquée, tenté de réunir ces deux conceptions théoriques. La présente recherche, tout en s'inspirant de ces tentatives, les a formalisées tant sur le plan théorique qu'empirique. L'étude de la PRA étant relativement récente, la réunion de ce concept avec ceux de la théorie de l'identité sociale apporte une contribution originale à l'étude du phénomène de la participation du groupe avantagé au changement social.

L'accès à l'égalité en emploi et l'action positive posent, à notre société, des problèmes d'une ampleur considérable que les chercheurs n'ont pas fini d'identifier et d'analyser. Certaines caractéristiques de l'organisation du travail, comme la discrimination systémique et systématique, rendent nécessaire le recours à l'action positive (Renner & Gillis, 1987). Par ailleurs, les stratégies d'action positive adoptées entraînent certaines conséquences plus ou moins évidentes et/ou souhaitables telles que situation de solo ou d'alibi, perceptions et évaluations négatives des bénéficiaires, etc. (Heilman, Simon & Repper, 1987; Nacoste, 1987a; Pettigrew & Martin, 1987a; Yoder, 1985). C'est sans doute cette complexité qui motive les chercheurs à promouvoir la simultanéité de micro et de macro analyses

pour étudier le phénomène de l'action positive (Katz & Proshansky, 1987; Nacoste, 1987b; Pettigrew & Martin, 1987b). A cet égard, la présente recherche prête à critique. Sans nier l'importance des variables personnelles, organisationnelles ou structurelles, seules des variables collectives, relevant du domaine de la psychologie sociale, ont été étudiées. Les limites inhérentes à l'approche utilisée sont, sans conteste, réelles. Nous croyons cependant que la présente étude apporte une contribution originale aux connaissances actuelles, l'identification de certains déterminants de la participation à l'action positive. En concentrant nos efforts sur la prédiction de la participation des individus aux stratégies d'action positive (les intentions comportementales), nous avons, d'une part, contribué à montrer que certains facteurs intergroupes influencent la participation des individus aux programmes d'action positive. D'autre part, nous avons souligné la possibilité d'intervenir auprès des travailleurs et travailleuses de manière à favoriser leur implication dans ce processus de changement.

Le contexte actuel, où très peu de programmes d'action positive ont effectivement été mis sur pied, se prêtait particulièrement bien au type de recherche effectuée ici. Il convient, par ailleurs, de souligner que lors d'étapes

ultérieures, c'est-à-dire lors de l'implantation de l'action positive, la seule considération de variables psychologiques ou collectives ne saurait être suffisante. Pour que l'action positive soit réellement efficace et efficiente, sa mise en place devra prendre en compte les variables organisationnelles susceptibles d'intervenir dans ce processus. Le contexte organisationnel devra, à ce moment, faire l'objet d'un examen attentif afin de maximiser les chances de réussite de l'action positive, tant dans son implantation que son aboutissement ou au niveau de la réception que lui feront les travailleurs des deux sexes. Le monitoring des programmes d'action positive devra donc être constant et exigera la compréhension et l'intégration des variables et du contexte organisationnels puisque c'est dans ce contexte que sera concrètement ancré tout processus visant l'égalité en emploi.

Un autre aspect qui méritera une attention particulière lors de l'implantation de l'action positive concerne la procédure utilisée afin de parvenir à une meilleure représentativité des femmes. Les recherches montrent, qu'en général, les individus sont sensibles aux procédures de justice distributive (procedural justice) (Lind et Tyler, 1988) et que le traitement préférentiel, comme moyen de redresser une situation désavantageuse, est souvent perçu comme étant injuste et inapproprié (Chacko, 1982; deCarufel et Schopler,

1979; Norvell et Worchel, 1981). Nos recherches antérieures montrent que les femmes et les hommes préfèrent des programmes d'action positive axés sur l'identification et l'élimination des barrières systémiques plutôt que des programmes utilisant le traitement préférentiel à l'égard des femmes (Tougas et Veilleux, 1988; Tougas et Veilleux, sous presse). Par ailleurs, les analyses préliminaires d'une recherche effectuée dans une grande compagnie de l'est du Canada montrent que, dans certaines conditions, le traitement préférentiel pour les femmes peut être bien accueilli par les travailleurs et les travailleuses. Il semble donc que la particularité de chaque contexte organisationnel soit très importante et devra être considérée attentivement sous plusieurs aspects.

L'échantillon de recherche utilisée ici est une population étudiante. A notre avis, l'utilisation d'une telle population était pertinente puisqu'en général, au Canada, les programmes d'action positive en sont au stade de l'implantation. Une population étudiante offre l'avantage incontesté de n'avoir pas encore été en contact avec l'action positive effective et permet donc de mieux isoler l'effet des variables étudiées et de respecter le caractère prédictif de l'étude.

Les conclusions et la généralisation externe des résultats

obtenus pourraient aussi être limitées par cette caractéristique de la recherche. Cependant, les variables étudiées font appel à la catégorisation sexuelle et aux comparaisons hommes/femmes et rien ne permet de croire que la saillance de cette catégorisation et de ce type de comparaison sociale est moindre chez une population étudiante que chez la population en général. Des études portant sur la PRC et la PRA ont, par exemple, montré que les résultats obtenus auprès d'une population étudiante (Tougas, Dubé & Veilleux, 1987) et d'une population de travailleurs (Tougas & Veilleux, sous presse) et de travailleuses (Tougas & Veilleux, 1988) sont tout à fait comparables en ce qui a trait aux intentions de participer à l'action positive.

Un autre point est à considérer dans l'optique de la généralisation externe des résultats obtenus et il concerne les liens causals révélés par affinage théorique. Parce qu'ils sont le résultat d'analyses post hoc, le lien entre la différenciation intergroupe et les intentions comportementales des femmes et celui entre l'identification au groupe et les intentions de comportements des hommes auraient avantage à être corroborés auprès d'un échantillon indépendant de celui utilisé ici. Quoique théoriquement ces relations causales sont plausibles, une réplification des résultats observés permettrait de solidifier les

implications théoriques et pratiques qui en découlent.

Un des aspects innovateurs de la présente recherche a trait à l'opérationnalisation des variables. La définition opératoire des concepts étudiés que nous avons mise au point n'est certes qu'une tentative mais elle comporte cependant plusieurs avantages. Au niveau de la mesure, la technique utilisée, inspirée de Fishbein et Ajzen (1975; Ajzen & Fishbein, 1980), permet d'atteindre une formalisation et une précision opératoires appréciables. De plus, cette technique permet d'uniformiser la mesure de variables issues de théories, et donc de conceptualisations, différentes. L'uniformité de la mesure assure une cohérence empirique minimale d'une recherche à l'autre ou à l'intérieur de modèles tel que ceux élaborés dans le cadre de cette étude. Ce fait prend toute son importance dès qu'on examine la diversité des mesures utilisées pour rendre compte d'un même concept, l'avait constaté Crosby (1979) à propos de la PRC.

Nous ne pouvons conclure cette étude sans souligner son apport à un domaine relativement négligé jusqu'ici: la participation du groupe avantagé au changement social. Burstein (1979) a montré que la législation visant à favoriser ou à réglementer l'amélioration de la situation de groupes défavorisés est conjoncturelle à l'opinion de la majorité et donc du groupe plus favorisé. A une exception

près (Tougas, Dubé & Veilleux, 1987), les recherches qui se sont intéressées au changement social du point de vue du groupe avantagé ont abordé la question principalement en termes de la résistance au changement (Bielby, 1987; Jacobson, 1985; Kluegel & Smith, 1983; McConahay, 1982). L'argumentation théorique que nous avons développée et les résultats obtenus montrent, cependant, que la participation active des membres du groupe favorisé à l'amélioration de la situation de l'autre groupe est possible à certaines conditions.

En dernier lieu soulignons que la présente recherche fournit des éléments permettant de répondre à la question "à quelles conditions les hommes et les femmes sont-ils favorables à l'action positive?"

Les résultats concernant l'identification au groupe d'appartenance permettent de croire que plus les femmes sont attachées à leur groupe qu'elles jugent désavantagé, plus elles éprouveront de PRC, ce qui favorise leur implication dans le processus d'action positive. Chez les hommes, il semble que ce soit le fait qu'ils considèrent qu'être un homme n'est somme toute pas tellement avantageux et/ou qu'ils n'accordent pas une importance marquée à l'appartenance à ce groupe qui tend à favoriser leur décision de s'engager à promouvoir l'action positive.

La reconnaissance et la valorisation des compétences et caractéristiques des femmes jouent également un rôle. Chez les femmes, ce phénomène (différenciation intergroupe positive) influence directement l'intention de participer à l'action positive tandis que chez les hommes (atténuation de la différenciation intergroupe) il intervient en influençant leur perception de la situation des femmes (PRA).

Finalement, la perception des inégalités subies par les femmes et le sentiment de mécontentement qui découle de cette perception, tant chez les femmes (PRC) que chez les hommes (PRA), constituent l'un de ces facteurs.

Références

- ABELLA, R.S. Juge, (1984). Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, volume 1, Ottawa.
- AJZEN, I., & FISHBEIN, M. (1980). Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- ALLEN, V.N., WILDER, D., & ATKINSON, M.L. (1983). Multiple Group Membership and Social Identity. In Sarbin & Scheibe (Eds.), Studies in Social Identity. New-York: Praeger Publishers.
- ALLEN, V., & WILDER, D. (1975). Categorization, Belief Similarity, and Intergroup Discrimination. Journal of Personality and Social Psychology, 32, 6, 973-977.
- APPLEGRYN, A.E.M., & PLUG, C. (1980). Application of the theory of relative deprivation to occupational discrimination against women. South African Journal of Psychology, 11, 4, 143-147.
- BERNSTEIN, M., & CROSBY, F. (1979). An Empirical Examination of Relative Deprivation Theory. Journal of Experimental Social Psychology, 16, 442-456.
- BIELBY, W.T. (1987). Modern Prejudice and Institutional Barriers to Equal Employment Opportunity for Minorities. Journal of Social Issues, 43, 1, 79-84.
- BILLIG, M., & TAJFEL, H. (1973). Social Categorization and Similarity in Intergroup Behaviour. European Journal of Social Psychology, 3, 1, 27-52.
- BILLIG, M. (1976). Social Psychology and Intergroup Relations. London: Academic Press.
- BIRREL, D. (1972). Relative Deprivation as a Factor in Conflict in Northern Ireland. Sociological Review, 20, 317-343.
- BROWN, R., CONDOR, S., MATHEWS, A., WADE, G., & WILLIAMS, J. (1986). Explaining Intergroup Differentiation in an Industrial Organization. Journal of Occupational Psychology, 59, 273-286.

BUOCONORE, A. J. & CRABLE, D. R. (1986). Equal Opportunity: An Incomplete Evolution. Personnel Journal, 65, 8, 32-35.

BURSTEIN, P. (1979). Public Opinion, Demonstrations, and the Passage of Antidiscrimination Legislation. Public Opinion Quarterly, 79, 157-172.

CHACKO, T.I. (1982). Women and Equal Employment Opportunity: Some Unintended Effects. Journal of Applied Psychology, 67, 119-123.

CHALUDE, M. (1986). Equal Opportunities: How to Change and Which Change? Equal Opportunities International, 5, 2, 64-68.

COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL (1986). Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes au Québec. Service de la recherche. Les publications du Québec.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME (1981). Les métiers en pénurie de main d'oeuvre spécialisée: de nouvelles perspectives d'emploi pour les femmes. Mémoire présenté au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Ottawa.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME (1985a). Équité en matière d'emploi. Mémoire présenté au Comité législatif sur l'équité en matière d'emploi (Projet de loi C-62). Ottawa.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME (1985b). La réalisation complète de l'égalité. Mémoire présenté au Sous-comité sur les droits à l'égalité. Ottawa.

CONSEIL DU TRESOR DU CANADA (1983). Action positive dans la Fonction publique fédérale. Communiqué, 27 juin 1983, Ottawa.

CONSEIL DU PATRONAT DU QUEBEC. (1985). L'équité dans le domaine de l'emploi passe par des mesures d'égalité des chances et non par la discrimination dite positive. Mémoire présenté au Ministère de l'Emploi et de l'Immigration sur le projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi. Montréal, Québec.

CROSBY, F. (1976). A Model of Egoistical Relative Deprivation. Psychological Review, 83, 2, 85-117.

- CROSBY, F. (1979). Relative Deprivation Revisited: A Response to Miller, Bolce, and Halligan. The American Political Science Review, 73, 1, 103-112.
- CROSBY, F. (1982). Relative Deprivation and Working Women. New-York: Oxford University Press.
- CROSBY, F., (1984). The Denial of Personal Discrimination. American Behavioral Scientist, 7, 3, 371-386.
- deCARUFEL, A. (1981). The Allocation and Acquisition of Resources in Times of Scarcity. In Lerner & Lerner (Eds.), The Justice Motive in Social Behavior. New-York: Plenum Press.
- deCARUFEL, A. (1986). Pay Secrecy, Social Comparison, and Relative Deprivation in Organizations. In J.M. Olson, C.P. Herman & M.P. Zanna (Eds.), Relative Deprivation and Social Comparison: The Ontario Symposium (vol. 4). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- deCARUFEL, A., & SCHOPLER, J. (1979). Evaluation of Outcome Improvement Resulting from Threats and Appeals. Journal of Personality and Social Psychology, 37, 5, 662-673.
- DESCHAMPS, J.C., & DOISE, W. (1978). Crossed Category Memberships in Intergroup Relations. In H. Tajfel (Ed.) Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations. London: Academic Press.
- DUBE, L., & GUIMOND, S. (1985). Relative Deprivation and Social Protest: The Personal-Group Issue. In J.M. Olson, C.P. Herman & M.P. Zanna (Eds.), Relative Deprivation and Social Comparison: The Ontario Symposium (vol. 4). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1983). Action positive. Guide de l'emploi. Ottawa.
- FISHBEIN, M., & AJZEN, I. (1975). Belief, Attitude, Intention, and Behavior An introduction to Theory and Research. Addison-Wesley Publishing Company.
- FOLGER, R., ROSENFELD, D., & RHEAUME, K. (1983). Role Playing Effects of Likelihood and Referent Outcomes on Relative Deprivation. Representative Research in Social Psychology, 13, 2-10.
- FOLGER, R., ROSENFELD, D., RHEAUME, K., & MARTIN, C. (1983). Relative Deprivation and Referent Cognitions. Journal of Experimental Social Psychology, 19, 172-184.

GARDNER, R.C., & ERDLE, S. (1984). Aggregating scores: To standardize or not to standardize? Educational and Psychological measurement, 44, 813-821.

GASKELL, G., & SMITH, P. (1984). Relative Deprivation in Black and White Youth: An Empirical Investigation. British Journal of Social Psychology, 23, 121-131.

GUIMOND, S., & DUBE-SIMARD, L. (1983). Relative Deprivation Theory and the Québec Nationalist Movement: The Cognitive-Emotion Distinction and the Personal-Group Deprivation Issue. Journal of Personality and Social Psychology, 44, 3, 526-535.

GURR, T.R. (1970). Why Men Rebel. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

HEILMAN, M.E., & HERLIHY, J.M. (1984). Affirmative Action, Negative Reaction? Some Moderating Conditions. Organizational Behavior and Human Performance, 33, 204-213.

HEILMAN, M.E., SIMON, M.C. & REPPER, D.P. (1987). Intentionally Favored, Unintentionally Harmed? Impact of Sex-Based Preferential Selection on Self-Perceptions and Self-Evaluations. Journal of Applied Psychology, 72, 1, 62-68.

HEYSTONE, M., JASPARS, J., & LALLJEE, M. (1982). Social Representations, Social Attribution and Social Identity: The Intergroup Images of "Public" and "Comprehensive" Schoolboys. European Journal of Social Psychology, 12, 241-269.

HITT, M.A. & KEATS, B.W. (1984). Empirical Identification of the Criteria for Effective Affirmative Action Programs. The Journal of Applied Behavioral Science, 20, 3, 203-222.

HO, R., & LLOYD, J. (1983). Intergroup Attribution: The Role of Social Categories in Causal Attribution for Behaviour. Australian Journal of Psychology, 35, 1, 49-59.

HOFMAN, J.E. (1982). Social Identity and the Readiness for Social Relations Between Jews and Arabs in Israel. Human Relations, 35, 727-741.

HRABA, J., & GRANT, G. (1970). Black is Beautiful: A Reexamination of Racial Preference and Identification. Journal of Personality and Social Psychology, 16, 3, 398-402.

- JACOBSON, C.K. (1985). Resistance to Affirmative Action: Self-Interest or Racism. Journal of Conflict Resolution, 29, 2, 306-329.
- KAGAN, J. (1958). The Concept of Identification. Psychological Review, 65, 5, 296-305.
- KATZ, I. & PROSHANSKY, H.M. (1987). Rethinking Affirmative Action. Journal of Social Issues, 43, 1, 99-104.
- KLUEGEL, J.R., & SMITH, E.R. (1983). Whites' Beliefs About Blacks' Opportunity. American Sociological Review, 47, 518-532.
- LeBLOND, A. (1986). L'action positive dans la fonction publique fédérale et son impact sur l'emploi. Document de travail 86-32. Faculté d'Administration, Université d'Ottawa, Ottawa.
- LEGAULT, G., & TARDY, E. (1986). Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes au Québec. Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail, Québec.
- LIND, E.A., & TYLER, T.R. (1988). The Social Psychology of Procedural Justice. New York: Plenum Press.
- LOKSLEY, A., ORTIZ, V., & HEPBURN, C. (1980). Social Categorization and Discriminatory Behavior: Extinguishing the Minimal Intergroup Discrimination Effect. Journal of Personality and Social Psychology, 39, 5, 773-783.
- LOTT, B. (1985). The Devaluation of Women's Competence. Journal of Social Issues, 14, 4, 43-60.
- MAJEED, A., & GHOSH, E.S.K. (1982). A Study of Social Identity in Three Ethnic Groups in India. International Journal of Psychology, 17, 455-463.
- MARTIN, J., BRICKMAN, P., & MURRAY, A. (1983). Moral Outrage and Pragmatism: Explanations for Collective Action. Journal of Experimental Social Psychology, 20, 484-496.
- MCCONAHAY, J.B. (1982). Self-Interest versus Racial Attitudes as Correlates of Anti-Busing Attitudes in Louisville: Is It the Buses or the Blacks? The Journal of Politics, 44, 692-720.
- NACOSTE, R.W. (1987a). But Do They Care About Fairness? The Dynamics of Preferential Treatment and Minority Interest. Basic and Applied Social Psychology, 8, 3, 177-191.

NACOSTE, R.W. (1987b). Social Psychology and Affirmative Action: The Importance of Process in Policy Analysis. Journal of Social Issues, 43, 1, 127-132.

NEWTON, J.W., MANN, L., & GEARY, D. (1980). Relative Deprivation, Dissatisfaction, and Militancy: A Field Study in a Protest Crowd. Journal of Applied Social Psychology, 10, 5, 384-397.

NORVELL, N., & WORCHEL, S. (1981). A Re-examination of the Relation Between Equal Status Contact and Intergroup Attraction. Journal of Personality and Social Psychology, 41, 5, 902-908.

OAKER, G., & BROWN, R. (1986). Intergroup Relations in a Hospital Setting: A Further Test of Social Identity Theory. Human Relations, 39, 8, 767-778.

OAKES, P.J., & TURNER, J.C. (1980). Social Categorization and Intergroup Behaviour: Does Minimal Intergroup Discrimination Make Social Identity More Positive? European Journal of Social Psychology, 10, 295-301.

PEDHAZUR, E.J. (1982). Multiple Regression in Behavioral Science. New-York: Holt, Rinehart & Winston.

PETTIGREW, T.F. & MARTIN, J. (1987a). Shaping the Organizational Context for Black American Inclusion. Journal of Social Issues, 43, 1, 41-78.

PETTIGREW, T.F. & MARTIN, J. (1987b). The Fruits of Critical Discussion: A Reply to the Commentators. Journal of Social Issues, 43, 1, 145-156.

ROBERTSON, P. C. (1984). Action positive et contrats gouvernementaux. Expérience américaine. Document préparé pour Direction Action Positive Emploi et Immigration Canada.

RUNCIMAN, W.G. (1966). Relative Deprivation and Social Justice: A Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth-Century England. Berkeley: University of California Press.

RUNCIMAN, W.G. (1968). Problems of Research on Relative Deprivation. In H.H. Hyman & E. Singen (Eds.), Reading in Reference Group Theory and Research. New-York: Free Press.

SIMPSON, S., MCCARREY, M., & EDWARDS, H.P. (1987). Relationship of Supervisors' Sex-Role Stereotypes to Performance Evaluation of Male and Female Subordinates in Non-Traditional Jobs. Canadian Journal of Administration Science, 4, 1, 15-30.

- SKEVINGTON, S.M. (1981). Intergroup Relations and Nursing. European Journal of Social Psychology, 11, 43-59.
- STATISTIQUE CANADA (1979). Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu. Division du Revenu et des Dépenses des Consommateurs, 1977. Ottawa.
- STATISTIQUE CANADA. (1985). Portrait Statistique des Femmes au Canada. Division des études sociales et économiques, 89-503F. Ottawa.
- STOUFFER, S.A., SUCHMAN, E.A., DEVINNEY, L.C., STAR, S.A., & WILLIAMS, R.M. (1949). The American Soldier: Adjustment During Army Life, vol. 1. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- TAJFEL, H. (1972). La categorisation sociale. In S.Moscovici (Ed.), Introduction à la Psychologie Sociale. Paris: Librairie Larousse.
- TAJFEL, H. (1974). Social Identity and Intergroup Behaviour. Social Science Information, 13, 2, 65-93.
- TAJFEL, H. (1978). Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations. London: Academic Press.
- TAJFEL, H. (1981). Human Groups and Social Categories. Cambridge: Cambridge University Press.
- TAJFEL, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. Annual Review of Psychology, 33, 1-39.
- TAJFEL, H., & BILLIG, M. (1974). Familiarity and Categorization in Intergroup Behaviour. Journal of Experimental Social Psychology, 10, 150-170.
- TAJFEL, H., BILLIG, M., BUNDY, R., & FLAMENT, C. (1971). Social Categorization and Intergroup Behaviour. European Journal of Social Psychology, 1, 149-178.
- THRIPATHI, R.C., & SRIVASTAVA, R. (1981). Relative Deprivation and Intergroup Attitudes. European Journal of Social Psychology, 11, 313-318.
- TOUGAS, F., DUBE, L., & VEILLEUX, F. (1987). Privation relative et programmes d'action positive. Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 19, 2, 167-176.

TOUGAS, F., & VEILLEUX, F. (1988). The Influence of Identification, Collective Relative Deprivation, and Procedure of Implementation on Women's Response to Affirmative Action: A Causal Modeling Approach. Canadian Journal of Behavioural Science, 20, 1, 16-29.

TOUGAS, F. & VEILLEUX, F. (sous presse). Who likes affirmative action: Attitudinal Processes Among Men and Women. In F.A. Blanchard & F.J. Crosby (Eds.), Affirmative Action in Perspective (pp 111-124). New York: Springer-Verlag.

TOUGAS, F., VEILLEUX, F., CERE, M., & BOUDREAU, L. (sous presse). L'effet de l'information sur la privation relative collective dans une situation d'évaluation de candidat-e-s. Revue québécoise de psychologie.

TRAVAIL CANADA, BUREAU DE LA MAIN D'OEUVRE FEMININE (1983). Les femmes dans la population active, partie III, divers faits et données. Ottawa.

TURNER, J.C. (1975). Social Comparison and Social Identity: Some Prospects for Intergroup Behaviour. European Journal of Social Psychology, 5, 5-34.

USEEM, B. (1980). Solidarity Model, Breakdown Model, and the Boston Anti-busing Movement. American Sociological Review, 45, 357-369.

van KNIPPENBERG, A., & van OERS, H. (1984). Social Identity and Equity Concerns in Intergroup Perceptions. British Journal of Social Psychology, 23, 351-361.

WALKER, I., & MANN, L. (1987). Unemployment, Relative Deprivation, and Social Protest. Personality and Social Psychology Bulletin, 13, 2, 275-283.

WALKER, I., & PETTIGREW, T.F. (1984). Relative Deprivation Theory: An Overview and Conceptual Critique. British Journal of Social Psychology, 23, 301-310.

WALSTER, E., BERSCHID, E., & WALSTER, G.W. (1973). New Directions in Equity Research. Journal of Personality and Social Psychology, 25, 151-176.

WALSTER, E., & WALSTER, G.W. (1975). Equity and Social Justice. Journal of Social Issues, 31, 3, 21-43.

WHITE, J. (1983). Les femmes dans la fonction publique fédérale: questions d'actualité. Conseil Consultatif Canadien de la Situation de la Femme. Ottawa.

YODER, J.D. (1985). An Academic Woman as a Token: A Case Study. Journal of Social Issues, 41, 4, 61-72.

ZAVALLONI, M. (1971). Cognitive Processes and Social Identity Through Focused Introspection. European Journal of Social Psychology, 1, 2, 235-260.

ZAVALLONI, M. (1972). L'identité psychosociale, un concept à la recherche d'une science. In S. Moscovici (Ed.), Introduction à la Psychologie Sociale. Paris: Librairie Larousse.

Appendice A

Questionnaire destiné au groupe des femmes

Nous sollicitons votre participation à une recherche portant sur divers aspects de la vie sur le marché du travail. Nous vous demandons de nous donner vos opinions et vos impressions telles qu'elles sont présentement, sans références à ce qu'elles devraient être ou à ce qu'elles ont déjà été. Répondez le plus spontanément possible, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Nous aimerions également que vous répondiez à des questions nous permettant de tracer un portrait démographique de l'ensemble des répondantes.

Vous n'êtes pas obligée de répondre à ce questionnaire mais, si vous acceptez, nous insistons pour que vous répondiez à toutes les questions, ceci afin d'assurer une valeur à l'ensemble de vos réponses et de la recherche.

Nous tenons, finalement, à vous garantir la plus stricte confidentialité concernant vos réponses et votre participation à cette recherche.

France Veilleux

Etudiante au doctorat en
Psychologie Sociale
Université d'Ottawa

Depuis un quelque temps, certains employeurs et organismes s'efforcent de parvenir à une meilleure représentativité proportionnelle des femmes dans tous les secteurs d'emploi et à tous les niveaux de la hiérarchie de leurs entreprises. Certaines stratégies, ou pratiques d'emploi, ont ainsi été mises sur pied afin de réaliser ces objectifs d'accès à l'égalité en emploi.

Dans la section suivante, nous aimerions que vous vous imaginiez sur le marché du travail et que vous indiquiez quelle est la probabilité que vous posiez certains comportements, s'il vous était possible de le faire.

1. A compétences égales, je favoriserais l'embauche de femmes à des postes où elles sont sous représentées.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

2. A compétences égales, je favoriserais la promotion de femmes à des postes où elles sont sous représentées.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

3. Je participerais à mettre sur pied des programmes de formation pour permettre aux femmes d'accéder à des postes habituellement réservés aux hommes.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

4. Je favoriserais l'intégration des femmes aux réseaux formels et informels, c'est-à-dire que je favoriserais le contact entre les femmes et les personnes détenant des pouvoirs formels et/ou informels dans l'entreprise.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

5. Je participerais à informer et sensibiliser le personnel et les gestionnaires quant à la situation désavantageuse des femmes sur le marché du travail.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

6. Je participerais à informer les femmes quant à leurs possibilités de carrière dans l'entreprise.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

7. S'il n'y a aucun programme d'accès à l'égalité en emploi dans l'entreprise où je travaille, je prendrais l'initiative d'en démarrer un.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

Dans la section qui suit, nous vous demandons d'évaluer la situation des femmes sur le marché du travail, par rapport à celle des hommes.

8. a) Comparativement aux hommes, croyez-vous que, règle générale, les femmes sont désavantagées sur le marché du travail quant à leurs chances d'obtenir un emploi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
pas du tout désavantagées tout à fait désavantagées

b) Par rapport à cette situation, êtes-vous?

0 1 2 3 4 5 6
très insatisfaite très satisfaite

9. a) Comparativement aux hommes, croyez-vous que, règle générale, les femmes sont désavantagées sur le marché du travail quant à leurs chances d'obtenir une promotion?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 pas du tout désavantagées tout à fait désavantagées

b) Par rapport à cette situation, êtes-vous?

0 1 2 3 4 5 6
 très insatisfaite très satisfaite

10. a) Comparativement aux hommes, croyez-vous que, règle générale, les femmes sont désavantagées sur le marché du travail quant au salaire qui leur est offert?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 pas du tout désavantagées tout à fait désavantagées

b) Par rapport à cette situation, êtes-vous?

0 1 2 3 4 5 6
 très insatisfaite très satisfaite

11. a) Comparativement aux hommes, croyez-vous que, règle générale, les femmes sont défavorisées sur le marché du travail quant à l'évaluation de leurs performances?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 pas du tout désavantagées tout à fait désavantagées

b) Par rapport à cette situation, êtes-vous?

0 1 2 3 4 5 6
 très insatisfaite très satisfaite

12. Imaginez maintenant que vous avez terminé vos études et que vous en êtes à l'étape des demandes d'emploi. Est-ce que le fait d'être une femme est une dimension importante pour vous, lorsque vous faites une demande d'emploi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
pas du tout tout à fait

13. Imaginez maintenant que vous occupez votre emploi depuis déjà un certain temps et que le moment est venu pour vous de demander une promotion. Est-ce que le fait d'être une femme est une dimension importante pour vous, lorsque vous faites une demande de promotion?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
pas du tout tout à fait

14. Imaginez que vous êtes rendu-e au terme de votre contrat avec l'employeur. Vous désirez renouveler ce contrat mais vous estimez qu'il serait temps pour vous d'obtenir une augmentation substantielle de salaire. Est-ce que le fait d'être une femme est une dimension importante pour vous, lorsque vous faites une demande d'augmentation de salaire?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
pas du tout tout à fait

15. Imaginez que vous êtes maintenant en période d'évaluation annuelle. Vos supérieur-e-s direct-e-s et indirect-e-s ont donc à produire une évaluation de votre rendement. Pour ce faire, ils/elles doivent juger de vos compétences et de votre valeur. Est-ce que le fait d'être une femme est une dimension importante pour vous, lorsque vous êtes l'objet d'évaluation?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
pas du tout tout à fait

La prochaine section vous demande d'évaluer dans quelle mesure, d'après vous, il est avantageux d'être une femme dans différentes situations.

16. Selon vous, lors d'une demande d'emploi il est

0	1	2	3	4	5	6
désavantageux d'être une femme			avantageux d'être une femme.			

17. Selon vous, lors d'une demande de promotion il est

0	1	2	3	4	5	6
désavantageux d'être une femme			avantageux d'être une femme			

18. Selon vous, lors de l'évaluation par les supérieur-e-s il est

0	1	2	3	4	5	6
désavantageux d'être une femme			avantageux d'être une femme			

19. Selon vous, lors de la négociation de son salaire il est

0	1	2	3	4	5	6
désavantageux d'être une femme			avantageux d'être une femme			

Dans la section qui suit, nous vous demandons d'évaluer dans quelle mesure certaines caractéristiques se retrouvent chez les travailleurs des deux sexes. Vous devez également évaluer ces caractéristiques.

20. a) Selon vous, sur le marché du travail, la capacité de travailler sous pression se retrouve

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
exclusive- ment chez les hommes									exclusive- ment chez les femmes	

b) La capacité de travailler sous pression est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

21. a) Selon vous, sur le marché du travail, la capacité de s'adapter aux exigences de l'emploi occupé, par exemple concernant les horaires et les déplacements, se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) La capacité de s'adapter aux exigences de l'emploi occupé est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

22. a) Selon vous, sur le marché du travail, l'esprit de coopération se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) L'esprit de coopération est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

23. a) Selon vous, sur le marché du travail, la capacité de planifier et d'organiser le travail se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) La capacité de planifier et d'organiser le travail est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

24. a) Selon vous, sur le marché du travail, la capacité de tirer profit de l'expérience acquise se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) La capacité de tirer profit de l'expérience acquise est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

25. a) Selon vous, sur le marché du travail, le sens des responsabilités se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) Le sens des responsabilités est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

26. a) Selon vous, sur le marché du travail, l'esprit d'initiative se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) L'esprit d'initiative est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
 très négative très positive

27. a) Selon vous, sur le marché du travail, la capacité de mettre ses connaissances en pratique se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) La capacité de mettre ses connaissances en pratique est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
 très négative très positive

28. Nous vous demandons de penser à la situation qui prévaut actuellement sur le marché du travail et plus particulièrement aux conditions réservées aux femmes par rapport à celles des hommes. A quel point croyez-vous que la situation actuelle est juste?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 tout à fait juste tout à fait injuste

29. Croyez-vous qu'il serait possible de changer cette situation?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 tout à fait impossible tout à fait possible

J) Votre mère travaille ou travaillait-elle?

oui []
non []

K) Emploi de:

votre mère: _____

votre père: _____

votre conjoint: _____

MERCI D'AVOIR PARTICIPE A CETTE RECHERCHE!

Appendice B

Questionnaire destiné au groupe des hommes

Nous sollicitons votre participation à une recherche portant sur divers aspects de la vie sur le marché du travail. Nous vous demandons de nous donner vos opinions et vos impressions telles qu'elles sont présentement, sans références à ce qu'elles devraient être ou à ce qu'elles ont déjà été. Répondez le plus spontanément possible, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Nous aimerions également que vous répondiez à des questions nous permettant de tracer un portrait démographique de l'ensemble des répondants.

Vous n'êtes pas obligé de répondre à ce questionnaire mais, si vous acceptez, nous insistons pour que vous répondiez à toutes les questions, ceci afin d'assurer une valeur à l'ensemble de vos réponses et de la recherche.

Nous tenons, finalement, à vous garantir la plus stricte confidentialité concernant vos réponses et votre participation à cette recherche.

France Veilleux

Etudiante au doctorat en
Psychologie Sociale
Université d'Ottawa

Depuis un quelque temps, certains employeurs et organismes s'efforcent de parvenir à une meilleure représentativité proportionnelle des femmes dans tous les secteurs d'emploi et à tous les niveaux de la hiérarchie de leurs entreprises. Certaines stratégies, ou pratiques d'emploi, ont ainsi été mises sur pied afin de réaliser ces objectifs d'accès à l'égalité en emploi.

Dans la section suivante, nous aimerions que vous vous imaginiez sur le marché du travail et que vous indiquiez quelle est la probabilité que vous posiez certains comportements, s'il vous était possible de le faire.

1. A compétences égales, je favoriserais l'embauche de femmes à des postes où elles sont sous représentées.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

2. A compétences égales, je favoriserais la promotion de femmes à des postes où elles sont sous représentées.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

3. Je participerais à mettre sur pied des programmes de formation pour permettre aux femmes d'accéder à des postes habituellement réservés aux hommes.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

4. Je favoriserais l'intégration des femmes aux réseaux formels et informels, c'est-à-dire que je favoriserais le contact entre les femmes et les personnes détenant des pouvoirs ~~formels~~ et/ou informels dans l'entreprise.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

5. Je participerais à informer et sensibiliser le personnel et les gestionnaires quant à la situation désavantageuse des femmes sur le marché du travail.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

6. Je participerais à informer les femmes quant à leurs possibilités de carrière dans l'entreprise.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

7. S'il n'y a aucun programme d'accès à l'égalité en emploi dans l'entreprise où je travaille, je prendrais l'initiative d'en démarrer un.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
très improbable très probable

Dans la section qui suit, nous vous demandons d'évaluer la situation des femmes sur le marché du travail, par rapport à celle des hommes.

8. a) Comparativement aux hommes, croyez-vous que, règle générale, les femmes sont désavantagées sur le marché du travail quant à leurs chances d'obtenir un emploi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
pas du tout désavantagées tout à fait désavantagées

b) Par rapport à cette situation, êtes-vous?

0 1 2 3 4 5 6
très insatisfait très satisfait

9. a) Comparativement aux hommes, croyez-vous que, règle générale, les femmes sont désavantagées sur le marché du travail quant à leurs chances d'obtenir une promotion?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
pas du tout désavantagées					tout à fait désavantagées					

b) Par rapport à cette situation, êtes-vous?

0	1	2	3	4	5	6
très insatisfait			très satisfait			

10. a) Comparativement aux hommes, croyez-vous que, règle générale, les femmes sont désavantagées sur le marché du travail quant au salaire qui leur est offert?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
pas du tout désavantagées					tout à fait désavantagées					

b) Par rapport à cette situation, êtes-vous?

0	1	2	3	4	5	6
très insatisfait			très satisfait			

11. a) Comparativement aux hommes, croyez-vous que, règle générale, les femmes sont défavorisées sur le marché du travail quant à l'évaluation de leurs performances?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
pas du tout désavantagées					tout à fait désavantagées					

b) Par rapport à cette situation, êtes-vous?

0	1	2	3	4	5	6
très insatisfait			très satisfait			

12. Imaginez maintenant que vous avez terminé vos études et que vous en êtes à l'étape des demandes d'emploi. Est-ce que le fait d'être un homme est une dimension importante pour vous, lorsque vous faites une demande d'emploi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
pas du tout tout à fait

13. Imaginez maintenant que vous occupez votre emploi depuis déjà un certain temps et que le moment est venu pour vous de demander une promotion. Est-ce que le fait d'être un homme est une dimension importante pour vous, lorsque vous faites une demande de promotion?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
pas du tout tout à fait

14. Imaginez que vous êtes rendu au terme de votre contrat avec l'employeur. Vous désirez renouveler ce contrat mais vous estimez qu'il serait temps pour vous d'obtenir une augmentation substantielle de salaire. Est-ce que le fait d'être un homme est une dimension importante pour vous, lorsque vous faites une demande d'augmentation de salaire?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
pas du tout tout à fait

15. Imaginez que vous êtes maintenant en période d'évaluation annuelle. Vos supérieur-e-s direct-e-s et indirect-e-s ont donc à produire une évaluation de votre rendement. Pour ce faire, ils/elles doivent juger de vos compétences et de votre valeur. Est-ce que le fait d'être un homme est une dimension importante pour vous, lorsque vous êtes l'objet d'évaluation?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
pas du tout tout à fait

La prochaine section vous demande d'évaluer dans quelle mesure, d'après vous, il est avantageux d'être un homme dans différentes situations.

16. Selon vous, lors d'une demande d'emploi il est

0	1	2	3	4	5	6
désavantageux			avant ageux			
d'être un homme			d'être un homme			

17. Selon vous, lors d'une demande de promotion il est

0	1	2	3	4	5	6
désavantageux			avant ageux			
d'être un homme			d'être un homme			

18. Selon vous, lors de l'évaluation par les supérieur-e-s il est

0	1	2	3	4	5	6
désavantageux			avant ageux			
d'être un homme			d'être un homme			

19. Selon vous, lors de la négociation de son salaire il est

0	1	2	3	4	5	6
désavantageux			avant ageux			
d'être un homme			d'être un homme			

Dans la section qui suit, nous vous demandons d'évaluer dans quelle mesure certaines caractéristiques se retrouvent chez les travailleurs des deux sexes. Vous devez également évaluer ces caractéristiques.

20. a) Selon vous, sur le marché du travail, la capacité de travailler sous pression se retrouve

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
exclusive-					exclusive-					
ment chez					ment chez					
les hommes					les femmes					

b) La capacité de travailler sous pression est une caractéristique

0	1	2	3	4	5	6
très négative						très positive

21. a) Selon vous, sur le marché du travail, la capacité de s'adapter aux exigences de l'emploi occupé, par exemple concernant les horaires et les déplacements, se retrouve

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
exclusive- ment chez les hommes										exclusive- ment chez les femmes

b) La capacité de s'adapter aux exigences de l'emploi occupé est une caractéristique

0	1	2	3	4	5	6
très négative						très positive

22. a) Selon vous, sur le marché du travail, l'esprit de coopération se retrouve

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
exclusive- ment chez les hommes										exclusive- ment chez les femmes

b) L'esprit de coopération est une caractéristique

0	1	2	3	4	5	6
très négative						très positive

23. a) Selon vous, sur le marché du travail, la capacité de planifier et d'organiser le travail se retrouve

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
exclusive- ment chez les hommes										exclusive- ment chez les femmes

b) La capacité de planifier et d'organiser le travail est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

24. a) Selon vous, sur le marché du travail, la capacité de tirer profit de l'expérience acquise se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) La capacité de tirer profit de l'expérience acquise est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

25. a) Selon vous, sur le marché du travail, le sens des responsabilités se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) Le sens des responsabilités est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

26. a) Selon vous, sur le marché du travail, l'esprit d'initiative se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) L'esprit d'initiative est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

27. a) Selon vous, sur le marché du travail, la capacité de mettre ses connaissances en pratique se retrouve

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
exclusive-ment chez les hommes exclusive-ment chez les femmes

b) La capacité de mettre ses connaissances en pratique est une caractéristique

0 1 2 3 4 5 6
très négative très positive

28. Nous vous demandons de penser à la situation qui prévaut actuellement sur le marché du travail et plus particulièrement aux conditions réservées aux femmes par rapport à celles des hommes. A quel point croyez-vous que la situation actuelle est juste?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
tout à fait juste tout à fait injuste

29. Croyez-vous qu'il serait possible de changer cette situation?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
tout à fait impossible tout à fait possible

VARIABLES DEMOGRAPHIQUES

A) Sexe : masculin [] féminin []

B) Age : _____

C) Statut civil : célibataire [] marié-e [] autre []

D) Nombre de personnes à charge : conjoint [] enfants [_ _]

E) Programme d'étude dans lequel vous êtes présentement inscrit-e

quel niveau espérez-vous atteindre et compléter?

baccalauréat [] maîtrise [] doctorat []

F) Avez-vous déjà travaillé? à temps partiel oui []
non []à temps plein oui []
non []

G) S'il y a lieu, quel genre d'emploi avez-vous occupé? _____

(donnez une description la plus détaillée possible)

H) Pendant combien de temps avez-vous occupé cet emploi?

années [_ _] mois [_ _]

I) Niveau de scolarité complété :

	répondant(e)	conjoint(e)	père	mère
primaire :	[]	[]	[]	[]
secondaire :	[]	[]	[]	[]
collégial :	[]	[]	[]	[]
universitaire	[]	[]	[]	[]
baccalauréat :	[]	[]	[]	[]
maîtrise :	[]	[]	[]	[]
doctorat :	[]	[]	[]	[]

J) Votre mère travaille ou travaillait-elle?

oui []
non []

K) Emploi de:

votre mère: _____

votre père: _____

votre conjoint: _____

MERCI D'AVOIR PARTICIPE A CETTE RECHERCHE!

Appendice C

Statistiques descriptives

Tableau 8

Moyennes et écart-types des variables mesurées
pour le groupe des femmes (N = 182)

Variables	Moyennes	Ecart-types
<hr/>		
<u>IDEN</u>		
c. embauche*	4.714	.270
é. embauche	2.874	.077
c. promotion	3.742	.256
é. promotion	3.110	.074
c. salaire	3.423	.245
é. salaire	3.297	.074
c. évaluation	3.220	.235
é. évaluation	3.000	.059
<hr/>		
<u>DIFF</u>		
c. pression	5.209	.079
é. pression	4.071	.124
c. flexibilité	4.967	.082
é. flexibilité	4.874	.095
c. coopération	5.324	.091
é. coopération	5.451	.073
c. planification	5.434	.090
é. planification	5.588	.060
c. expérience	4.995	.072
é. expérience	5.401	.075
c. responsabilité	5.291	.081
é. responsabilité	5.632	.064
c. initiative	5.269	.079
é. initiative	5.582	.057
c. pratique	5.060	.068
é. pratique	5.566	.062

continue...

...suite

Variables	Moyennes	Ecart-types
<hr/>		
<u>PRC</u>		
c. embauche	5.929	.166
é. embauche	3.868	.137
c. promotion	5.802	.178
é. promotion	3.890	.124
c. salaire	6.725	.179
é. salaire	4.242	.134
c. évaluation	5.720	.170
é. évaluation	3.593	.129
<hr/>		
<u>INTEN</u>		
embauche	7.544	.188
promotion	7.610	.190
formation	8.258	.155
intégration	8.104	.134
sensibilisation	7.720	.176
information	8.560	.125
initiative	6.995	.185

* la notation c. fait référence à la dimension cognitive de la variable tandis que la notation é. fait référence à la dimension évaluative

Tableau 9

Coefficients des corrélations entre les variables
composites du modèle chez les femmes (N = 182)

	IDEN	DIFF	PRC	INTEN
IDEN	1.00			
DIFF	-.04	1.00		
PRC	.28***	.00	1.00	
INTEN	.01	.19**	.20**	1.00

* p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Tableau 10

Moyennes et écart-types des variables mesurées
pour le groupe des hommes (N = 122)

Variables	Moyennes	Ecart-types
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>		
<u>IDEN</u>		
c. embauche*	3.680	.311
é. embauche	3.566	.095
c. promotion	3.156	.274
é. promotion	3.582	.095
c. salaire	2.959	.267
é. salaire	3.697	.095
c. évaluation	2.279	.240
é. évaluation	3.426	.076
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>		
<u>DIFF</u>		
c. pression	5.410	.124
é. pression	4.262	.163
c. flexibilité	5.270	.092
é. flexibilité	4.820	.128
c. coopération	5.049	.137
é. coopération	5.549	.080
c. planification	5.262	.106
é. planification	5.574	.083
c. expérience	5.205	.067
é. expérience	5.377	.090
c. responsabilité	5.385	.095
é. responsabilité	5.549	.086
c. initiative	5.262	.114
é. initiative	5.426	.089
c. pratique	5.385	.083
é. pratique	5.385	.090

continue...

...suite

Variables	Moyennes	Ecart-types
<hr/>		
<u>PRA</u>		
c. embauche	5.123	.229
é. embauche	2.566	.147
c. promotion	5.344	.242
é. promotion	2.664	.148
c. salaire	5.852	.276
é. salaire	2.254	.170
c. évaluation	4.352	.271
é. évaluation	3.205	.168
<hr/>		
<u>INTEN</u>		
embauche	6.631	.228
promotion	6.680	.231
formation	6.254	.253
intégration	7.090	.211
sensibilisation	6.008	.241
information	7.344	.226
initiative	5.453	.275

* la notation c. fait référence à la dimension cognitive de la variable tandis que la notation é. fait référence à la dimension évaluative

Tableau 11

Coefficients des corrélations entre les variables
composites du modèle chez les hommes (N = 122)

	IDEN	DIFF	PRA	INTEN
IDEN	1.00			
DIFF	-.15*	1.00		
PRA	.16*	-.26**	1.00	
INTEN	-.19*	-.10	.36***	1.00

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$