

CATHERINE LE CAPITAINE

**L'IMPACT DES NOUVELLES IDENTITÉS  
PROFESSIONNELLES DES FEMMES  
SUR LES IDENTITÉS SYNDICALES :**

**LE CAS DU MOUVEMENT DESJARDINS AU QUÉBEC**

**TOME II**

Thèse présentée  
à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval  
dans le cadre du programme de doctorat en relations industrielles  
pour l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.)

DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES  
FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES  
UNIVERSITÉ LAVAL  
QUÉBEC

**2009**

## **CHAPITRE VI**

**PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS :**

**LE VÉCU DES EMPLOYÉES DU MOUVEMENT DESJARDINS  
DANS LEURS MILIEUX DE TRAVAIL  
ET LEUR DEGRÉ D'ADHÉSION AU SYNDICALISME**

## Introduction

Le chapitre VI dépeint les résultats de l'enquête auprès de 576 employées du Mouvement Desjardins affiliées à la CSN. En particulier, il élabore sur le vécu de ces femmes dans leurs milieux de travail ainsi que sur leur degré d'adhésion au syndicalisme.

En premier lieu, ce chapitre recueille de manière générale les grandes tendances organisationnelles, productives et professionnelles dans les milieux de travail du Mouvement Desjardins tout en différenciant les perceptions des femmes selon leur degré de professionnalisation. Dans le monde du travail sur le savoir, il est essentiel de pouvoir distinguer entre les différentes catégories de qualification puisqu'il s'agit d'une composante centrale des nouvelles identités professionnelles. Cet exercice a pour but de vérifier s'il existe des différences entre les employées très qualifiées, assez qualifiées et peu qualifiées quant aux innovations dans les milieux de travail, les valeurs liées au travail, les conditions de travail et la socialisation syndicale.

En deuxième lieu, l'étude évalue le degré d'adhésion des employées du Mouvement Desjardins à l'égard du syndicalisme en général. Pour y parvenir, les aspects techniques sont préalablement explicités. Conformément à un grand nombre de recherches quantitatives, les résultats bivariés sont tout d'abord présentés afin de dégager successivement chacune des relations entre le degré d'adhésion au syndicalisme et les facteurs explicatifs mis en évidence dans la littérature. Par la suite, une analyse multivariée, par le biais de la régression ordinale, permet de confronter plusieurs facteurs explicatifs à la fois. Cette méthode est initiée non seulement pour chacune des approches contribuant au modèle conceptuel sur les identités syndicales mais également dans une perspective globale qui considère simultanément l'ensemble des facteurs explicatifs de l'adhésion au syndicalisme.

Somme toute, ces dispositifs, élaborés avec SPSS.13, visent à apprécier la réelle contribution des facteurs explicatifs présumés à l'adhésion au syndicalisme et celle des approches théoriques sous-jacentes au modèle sur les identités syndicales<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Durant la période d'analyse des données, nous avons eu recours à plusieurs reprises à des professionnels du bureau d'aide de la statistique de l'Université Laval ainsi que divers chercheurs expérimentés en données quantitatives afin d'assurer une démarche rigoureuse dans l'utilisation des tests statistiques.

## 6.1 Portrait des employées du Mouvement Desjardins dans leurs milieux de travail selon leur degré de professionnalisation

Cette partie brosse le portrait des employées du Mouvement Desjardins dans leurs milieux de travail en fonction de leur appartenance à trois groupes professionnels, des plus qualifiées aux moins qualifiées ; le degré de professionnalisation étant un élément indissociable des nouvelles identités. Elle cherche à mettre à l'avant-scène les liens de cette professionnalisation avec une série d'aspects du modèle conceptuel centrés directement sur l'individu. Ainsi, les principales caractéristiques associées au profil des répondantes, aux innovations en milieu de travail, aux valeurs et aux conditions liées au travail ainsi qu'à la socialisation syndicale sont détaillées selon le degré de professionnalisation des employées en procédant à une variété de tables de contingence utilisant le khi carré de Pearson<sup>27</sup>. Dans un souci de convivialité, les tableaux croisés au fil de ce chapitre visent à alléger la présentation des résultats en identifiant les informations les plus marquantes seulement<sup>28</sup>.

### 6.1.1 Profil des répondantes

À partir du tableau 6.1, il est possible de dégager les principaux traits socioprofessionnels relatifs au degré de scolarité, l'âge, l'ancienneté et le statut d'emploi des employées du Mouvement Desjardins selon leur degré de professionnalisation.

<sup>27</sup> Selon Gilles (1994 : 276), le Khi carré de Pearson est fréquemment utilisé comme test de signification dans le domaine des sciences sociales. Autrement dit, on cherche à savoir si la relation entre deux variables est statistiquement significative ou si elle est due au hasard. Plus la valeur du khi carré est élevée, plus forte est la relation entre les variables étudiées. L'auteur nous met cependant en garde sur les restrictions dans l'utilisation du khi carré. « Comme les fréquences théoriques dépendent des marginales, c'est-à-dire de la distribution dans la population étudiée de deux variables, une faible présence de l'une des catégories de ces dernières peut conduire à une fréquence théorique faible. Mais cela ne signifie pas que celle-ci est due à un effet de « répulsion » entre les deux catégories pour lesquelles elle est calculée. Pour échapper à cette ambiguïté, on recommande de ne pas utiliser le khi carré lorsque des fréquences théoriques ou calculées sont inférieures à 1, ou lorsque 20 % des cases ont des fréquences inférieures à 5 » (Gilles, 1994 : 285). Pour exprimer le degré de relation entre les variables, l'auteur nous conseille également de recourir à d'autres mesures comme par exemple le V de Cramer pour les variables nominales et le rho de Spearman équivalent au coefficient de corrélation calculé sur les rangs pour les variables ordinales.

<sup>28</sup> Afin de clarifier et de simplifier les données, tous les résultats de la recherche sont présentés sous forme de tableaux ou de graphiques.

Tableau 6.1 : Profil des employées selon leur degré de professionnalisation

Variables contrôles	Catégories	Degré de professionnalisation			Analyse bivariée
		Très qualifié	Assez qualifié	Peu qualifié	
Degré de scolarité	Universitaire (n=150)	72,5 %	15,9 %	9,0 %	X <sup>2</sup> = 226,239*** Rhô = 0,509
	Collégial (n=296)	21,7 %	69,4 %	56,3 %	
	Secondaire (n=128)	5,8 %	14,6 %	34,8 %	
Âge	39 ans et moins (n=152)	32,6 %	13,2 %	31,0 %	X <sup>2</sup> = 20,178*** Rhô = -0,028
	40 à 49 ans (n=279)	45,7 %	56,6 %	45,5 %	
	50 ans et plus (n=143)	21,7 %	30,2 %	23,5 %	
	Âge moyen	43 ans	46 ans	43 ans	
Ancienneté	10 ans et moins (n=116)	18,1 %	8,2 %	28,0 %	X <sup>2</sup> = 35,086*** Rhô = -0,196
	De 11 à 20 ans (n=227)	31,2 %	44,0 %	40,9 %	
	Plus de 20 ans (n=233)	50,7 %	47,8 %	31,2 %	
	Ancienneté moyenne	18,62 ans	19,55 ans	14,94 ans	
Statut d'emploi	Temps partiel/temporaire (n=126)	1,4 %	6,3 %	40,9 %	X <sup>2</sup> = 115,133*** V = 0,447
	Temps complet (n=450)	98,6 %	93,7 %	59,1 %	

X<sup>2</sup> = Khi carré de Pearson

\*\*\* p<0,001 ; \*\*p<0,05 ; \*p<0,1

V = V de Cramer : Intensité de la relation pour les variables nominales

Rhô = Rhô de Spearman : Intensité de la relation pour les variables ordinales

D'emblée, toutes les caractéristiques présentées sont significativement liées au degré de professionnalisation. En ce qui concerne la scolarité, les employées occupant un poste peu qualifié ont majoritairement des études collégiales ou secondaires tandis que les groupes assez ou très qualifiés détiennent un diplôme collégial ou universitaire. En particulier, plus de sept répondantes très qualifiées sur dix (72,5 %) possèdent un titre universitaire. La valeur élevée du Khi-carré (X<sup>2</sup> = 226,239\*\*\*), la plus culminante de ce tableau, laisse présager une importante relation entre la scolarité et le degré professionnel. Cette tendance est confirmée par un fort coefficient de corrélation de rang de Spearman (Rhô de Spearman = 0,509)<sup>29</sup>. À la seule vue du tableau, ces résultats ne sont guère étonnants puisque les fréquences observées des personnes de grade universitaire dans le groupe moins qualifié (9,0 %) et celles des personnes de niveau secondaire dans le groupe très qualifié (5,8 %) sont plutôt négligeables par rapport aux

<sup>29</sup> Afin d'éviter les problèmes de colinéarité liés à une trop forte interdépendance entre les variables explicatives lors des analyses multivariées subséquentes sur les identités syndicales, le degré de scolarité sera ignoré dans les prochaines étapes de l'analyse puisque le degré de professionnalisation sous-tend déjà cette caractéristique.

autres catégories. De plus, ces résultats corroborent la littérature et les entretiens qualitatifs auprès des syndicats du Mouvement Desjardins sur l'importance de détenir un niveau élevé de scolarité pour accéder à un poste professionnel.

Quant à l'âge moyen des répondantes, même s'il varie relativement peu entre les trois groupes (entre 43 et 46 ans), le niveau assez qualifié se compose davantage de personnes de 40 ans et plus que les autres degrés de qualification. Conséquemment, les jeunes de 39 ans et moins y sont beaucoup moins nombreux (seulement 13,2 %). En fait, les groupes peu et très qualifiés sont très similaires en termes de répartition selon l'âge des répondantes. Somme toute, la relation entre l'âge et le degré de professionnalisation, bien qu'existante ( $X^2 = 20,178^{***}$ ), demeure faible (Rhô de Spearman = -0,028). Ces données impliquent que les jeunes de 39 ans et moins accèdent aux postes les moins qualifiés, la porte d'entrée traditionnelle, mais aussi directement aux postes les plus qualifiés par l'entremise des tests de sélection privilégiés par la direction du Mouvement Desjardins.

L'ancienneté des employées du Mouvement Desjardins appuie cette tendance. Ainsi, l'ancienneté moyenne la plus élevée concerne le groupe assez qualifié (plus de 19 ans). À l'inverse, le groupe peu qualifié a l'ancienneté la moins élevée (moins de 15 ans) puisqu'il est composé par 28,0 % de personnes ayant une ancienneté de 10 ans et moins au sein du Mouvement Desjardins. La forte représentation des plus anciennes au sein du Mouvement Desjardins parmi le groupe le plus qualifié sous-tend le rôle du principe d'ancienneté dans l'évolution des postes de travail. Cependant, le principe de l'ancienneté n'est plus la seule disposition pour accéder aux rangs les plus qualifiés puisque 18,1 % des employées parviennent à occuper des fonctions très qualifiées même si elles sont moins anciennes. En même temps, plus de trois personnes sur dix qui ont une ancienneté de plus de 20 ans exercent encore une fonction peu qualifiée (31,2 %). Ces résultats montrent à quel point certaines employées cheminent dans des fonctions professionnalisées alors que d'autres stagnent dans des postes peu qualifiés. La relation entre l'ancienneté et le degré de professionnalisation ( $X^2 = 35,086^{***}$ ) demeure malgré tout modeste (rhô de Spearman = -0,196).

En ce qui a trait à la relation entre le statut d'emploi et le niveau professionnel, elle est également très significative ( $X^2 = 115,133^{***}$ ). Les groupes assez et très qualifiés, pratiquement dépourvus de personnes temporaires et à temps partiel, se composent principalement de postes réguliers à temps complet. À l'inverse, quatre postes peu qualifiés sur dix (40,9 %) sont précaires. L'intensité de cette relation entre le statut d'emploi et le degré de professionnalisation (V de Cramer = 0,447) est élevée<sup>30</sup>. Cette situation témoigne de la valorisation des postes professionnels et de la précarisation des niveaux les moins qualifiés.

En définitive, cette brève description a permis de dégager un profil des employées que l'on retrouve parmi les membres syndiquées CSN du Mouvement Desjardins au Québec selon leur degré de professionnalisation. Les personnes les plus jeunes et les moins anciennes sont moins présentes dans le groupe assez qualifié, exerçant plus couramment des fonctions faiblement qualifiées ou au contraire très qualifiées. Le groupe peu qualifié, quant à lui, se différencie des autres niveaux professionnels par une scolarité moindre et une présence substantielle de postes précaires. Au contraire, le groupe très qualifié se compose majoritairement de postes à temps complet et de personnes possédant un diplôme universitaire. Ces résultats traduisent une distinction notable entre les trois groupes de qualification étudiés quant au profil socioprofessionnel des répondantes. Ce contraste est plus palpable en matière de scolarité et de statut d'emploi que pour l'âge ou l'ancienneté. Ces constats suggèrent que les répondantes plus âgées ou plus anciennes ne sont plus les seules à accéder aux postes les plus qualifiées. Au contraire, les politiques de ressources humaines préconisées favorisent le recrutement par profil de compétences des personnes les plus scolarisées.

---

<sup>30</sup> De la même manière que le niveau de scolarité, le statut d'emploi se confond avec le degré de professionnalisation. Afin d'éviter les problèmes d'interdépendance entre les facteurs explicatifs des identités syndicales, cette variable sera ignorée lors des analyses futures sur les identités syndicales.

### 6.1.2 Innovations en milieu de travail

Le tableau 6.2 décrit les principales innovations en milieu de travail liées à l'ampleur des changements, les équipes de travail, la flexibilité des horaires, la formation, l'évaluation de la performance ainsi que le salaire au rendement, et ce, en fonction du degré de professionnalisation des répondantes.

**Tableau 6.2 : Innovations en milieu de travail selon le degré de professionnalisation**

Facteurs	Catégories	Degré de professionnalisation			Analyse bivariée
		Très qualifié	Assez qualifié	Peu qualifié	
Ampleur des changements	Changements importants (n=366)	65,9 %	72,3 %	58,2 %	$X^2 = 9,050^{**}$ $V = 0,126$
	Peu ou pas de changements (n=206)	34,1 %	27,7 %	41,8 %	
Équipe de travail	Oui (n=438)	91,3 %	81,8 %	66,2 %	$X^2 = 35,633^{***}$ $V = 0,250$
	Non (n=134)	8,7 %	18,2 %	33,8 %	
Flexibilité des horaires	Oui (n=110)	47,1 %	15,7 %	7,2 %	$X^2 = 96,915^{***}$ $V = 0,410$
	Non (n=466)	52,9 %	84,3 %	92,8 %	
Formation	Volontaire (n=168)	46,4 %	32,3 %	19,0 %	$X^2 = 71,095^{***}$ $V = 0,249$
	Obligatoire (n=241)	43,5 %	48,7 %	37,3 %	
	Pas de formation (n=166)	10,1 %	19,0 %	43,7 %	
Évaluation de la performance	Oui (n=359)	70,6 %	55,4 %	64,0 %	$X^2 = 7,360^{**}$ $V = 0,114$
	Non (n=209)	29,4 %	44,6 %	36,0 %	
Salaire au rendement	Oui (n=195)	34,3 %	33,1 %	35,3 %	$X^2 = 0,205$
	Non (n=371)	65,7 %	66,9 %	64,7 %	

$X^2 = \text{chi carré de Pearson}$

$*** p < 0,001$  ;  $** p < 0,05$  ;  $* p < 0,1$

$V = V \text{ de Cramer : Intensité de la relation pour les variables nominales}$

À l'exception du salaire au rendement, toutes les caractéristiques présentées en rapport avec les innovations en milieu de travail sont reliées au degré de qualification. De fait, l'intensité des changements ( $X^2 = 9,050^{**}$ ), les équipes de travail ( $X^2 = 35,633^{***}$ ), la flexibilité des horaires ( $X^2 = 96,915^{***}$ ) ainsi que les politiques de ressources humaines liées à la formation ( $X^2 = 71,095^{***}$ ) et à l'évaluation de la performance ( $X^2 = 7,360^{**}$ ) sont associées significativement au degré de professionnalisation.



En particulier, le groupe de faible qualification se distingue des autres niveaux sur plusieurs aspects. C'est visiblement le groupe le moins touché par les diverses figurations de la réorganisation du travail, que ce soit au niveau de l'ampleur des changements (58,2 %), du travail en équipe (66,2 %) ou des horaires flexibles (7,2 %). Sur ce dernier point, il faut souligner que la flexibilité des horaires est essentiellement emblématique du groupe très qualifié (47,1 %) <sup>31</sup>. Quant aux équipes de travail, elles sont fortement répandues au sein des groupes très (91,3 %) et assez (81,8 %) qualifiés. Du point de vue de l'analyse bivariable, l'intensité respective de la relation de la flexibilité des horaires (V de Cramer = 0,410) et celle des équipes de travail (V de Cramer = 0,250) avec le degré de professionnalisation sont les plus marquantes. L'ampleur des changements et le degré de professionnalisation ont une relation moindre (V de Cramer = 0,126).

Les nouvelles pratiques en ressources humaines prennent sensiblement la même tournure. À cet effet, l'intensité de la relation entre la variable sur la formation et celle du degré de professionnalisation est notable (V de Cramer = 0,249). Plus le groupe est qualifié, plus les répondantes sont susceptibles d'avoir bénéficié volontairement d'une formation au cours des douze derniers mois précédant l'enquête. Cette situation concerne 46,4 % des répondantes très qualifiées même si ces dernières sont également nombreuses à devoir se former (43,5 %). Le groupe assez qualifié est également caractérisé par une présence de formation de la part des répondantes, mais cette dernière a davantage été suivie par obligation (48,7 %) que sur une base intentionnelle (32,3 %). Quant au niveau le moins qualifié, plus de quatre répondantes sur dix (43,7 %) n'ont reçu aucun cours durant cette même période comparativement à moins de deux personnes sur dix (19,0 %) qui en ont suivi de leur plein gré.

En ce qui concerne l'évaluation de la performance, moindre parmi les répondantes assez qualifiées (55,4 %), elle est non seulement plus éloquente pour le niveau professionnel très qualifié (70,6 %) mais aussi pour le groupe le moins qualifié (64,0 %). Il est étonnant de constater que les formes incitatives, que ce soit l'évaluation de la performance ou l'introduction du salaire au rendement, ne sont pas vouées aux groupes les plus qualifiés

---

<sup>31</sup> L'intensité de la relation entre la flexibilité des horaires et le degré de professionnalisation est suffisamment forte (V de Cramer = 0,410) pour justifier une interdépendance entre ces deux facteurs des identités syndicales. Dès lors, la variable sur les horaires flexibles est évacuée des analyses ultérieures puisqu'elle sera dorénavant représentée par le degré de professionnalisation.

mais se répandent à tous les échelons professionnels. En témoignent l'absence de relation entre les groupes professionnels et le salaire au rendement ou encore la faible relation entre les groupes et l'évaluation de la performance ( $V = 0,114$ ). L'interprétation la plus probable de ces constats provient du fait que la réalisation de l'étude correspond au moment même de la mise en place de ces nouvelles pratiques dans les établissements du Mouvement Desjardins. Malgré tout, l'accent sur la professionnalisation des ressources humaines par la direction du Mouvement Desjardins fait en sorte que les politiques de ressources humaines mises en œuvre visent la performance de l'ensemble des employées.

En bref, il s'avère que le groupe faiblement qualifié est délaissé par divers aspects des innovations en milieu de travail. Ce constat général n'est pas applicable pour les politiques de ressources humaines en matière de rémunération incitative et d'évaluation de la performance qui couvrent tous les groupes professionnels. En revanche, l'ampleur des changements, les équipes de travail, la flexibilité des horaires et la formation sont moindres pour le niveau peu qualifié. Tous ces éléments caractérisent davantage le groupe très qualifié, nous laissant croire que le niveau peu qualifié est moins valorisé que les autres niveaux. Par l'entremise du degré de professionnalisation, ces constats concordent avec Francfort *et al.* (1995) sur l'idée d'un lien entre la réorganisation du travail et les nouvelles identités professionnelles.

### **6.1.3 Nouveau rapport au travail des femmes**

Le degré de professionnalisation est dès à présent croisé avec les autres aspects des nouvelles identités professionnelles des femmes afin de brosser un portrait complet du rapport au travail des répondantes. Les données relatives à l'attachement au travail, l'influence, les finalités au travail, l'accès aux promotions, les perspectives de mobilité externe, le développement de sociabilités et la présence d'enfants à charge sont résumées dans le tableau 6.3 ci-après.

Tableau 6.3 : Nouveau rapport au travail des femmes selon le degré de professionnalisation

Facteurs	Catégories	Degré de professionnalisation			Analyse bivariée
		Très qualifié	Assez qualifié	Peu qualifié	
Attachement au travail	Préfère travailler (n=476)	87,0 %	82,4 %	80,6 %	$X^2 = 2,573$
	Autres (n=432)	13,0 %	17,6 %	19,4 %	
Influence au travail	Beaucoup d'influence (n=144)	33,3 %	25,8 %	20,4 %	$X^2 = 8,271^{**}$ $V = 0,120$
	Autres (n=432)	66,7 %	74,2 %	79,6 %	
Finalités du travail	Au-delà du salaire (n=398)	73,2 %	66,7 %	72,3 %	$X^2 = 2,001$
	Strictement le salaire (n=163)	26,8 %	33,3 %	27,7 %	
Promotions	Très bonnes (n=76)	22,8 %	11,0 %	10,3 %	$X^2 = 16,518^{**}$ $Rh\hat{o} = 0,137$
	Assez bonnes (n=303)	53,7 %	54,8 %	53,1 %	
	Pas très bonnes (n=185)	23,5 %	34,2 %	36,6 %	
Mobilité externe	Changerait d'emploi (n=261)	46,4 %	42,8 %	46,2 %	$X^2 = 0,575$
	Autres (n=315)	53,6 %	57,2 %	53,8 %	
Sociabilités	Faibles (n=129)	26,1 %	23,9 %	19,7 %	$X^2 = 8,181^*$ $Rh\hat{o} = 0,112$
	Moyennes (n=268)	49,3 %	49,1 %	43,7 %	
	Fortes (n=179)	24,6 %	27,0 %	36,6 %	
Enfants à charge	Au moins un enfant (n=303)	56,6 %	51,3 %	52,3 %	$X^2 = 0,949$
	Pas d'enfant (n=268)	43,4 %	48,7 %	47,7 %	

$X^2$  = Khi carré de Pearson

\*\*\*  $p < 0,001$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*  $p < 0,1$

$V$  =  $V$  de Cramer : Intensité de la relation pour les variables nominales

$Rh\hat{o}$  =  $Rh\hat{o}$  de Spearman : Intensité de la relation pour les variables ordinales

Au premier coup d'œil, trois principaux constats émanent de ces résultats. Premièrement, les caractéristiques relatives à l'attachement au travail, aux finalités du travail, à la mobilité externe et à la présence d'enfants à charge ne sont pas statistiquement significatives lorsqu'elles sont entrecroisées avec le degré de professionnalisation. À cet effet, les nouvelles valeurs liées au travail, que ce soit un engagement affectif vis-à-vis de l'activité, une représentation au-delà de l'instrumentalité du travail ou l'éventualité d'une mobilité, ne sont pas exclusives aux groupes les plus qualifiés. Autrement dit, il est possible également pour les niveaux les moins qualifiés de manifester un sens au travail et un lien affectif envers ce dernier. Ces résultats contredisent l'idée que les nouvelles identités professionnelles des femmes soient réservées aux seules employées les plus qualifiées. De même, la présence d'enfants à charge n'est aucunement liée au degré de professionnalisation, indiquant ainsi que la réalisation d'une carrière se mène de concert avec les projets familiaux. Ces analyses soutiennent dès lors la littérature féministe à

l'effet que les femmes aspirent à s'investir dans une activité professionnelle tout en ayant des enfants (Maruani, 2005).

En revanche, un deuxième constat permet de différencier le rapport au travail de ces répondantes en fonction de leur niveau professionnel. En effet, la perception d'influence dans le travail ( $X^2 = 8,271^{**}$ ), les possibilités de promotions ( $X^2 = 16,518^{**}$ ) et les sociabilités développées au travail ( $X^2 = 8,181^*$ ) sont statistiquement significatives lors du croisement de ces variables avec le degré de professionnalisation. Même si l'intensité de la relation bivariée demeure relativement modeste, plus le groupe est qualifié, plus les répondantes perçoivent de l'influence dans leur travail et de plus grande possibilités à l'égard des promotions. Elles sont également plus nombreuses à évoquer de plus faibles sociabilités envers leurs collègues de travail. Les thèses liées à l'autonomie et à l'individualisme sont alors révélatrices des employées les plus qualifiées.

Ces résultats nous incitent à conclure sur un troisième constat. Le niveau de qualification ne détermine pas à lui seul tous les aspects liés aux nouvelles identités professionnelles. Même si le degré professionnel est une composante centrale de cette approche, il est contenu dans un ensemble de facteurs qui définissent plus globalement le champ du rapport au travail. Ce descriptif accentue la légitimité de recourir à cette diversité d'éléments liés aux valeurs du travail dans notre modèle conceptuel sur les identités syndicales plutôt que de se restreindre à la seule compréhension du degré de professionnalisation.

### 6.1.4 Évaluation des conditions de travail

Nous cherchons à mieux cerner les conditions de travail selon les groupes professionnels et les innovations en milieu de travail.

#### 6.1.4.1 Conditions de travail selon le degré de professionnalisation

Le tableau 6.4 expose les conditions de travail des employées en fonction du degré de professionnalisation, que ce soit en termes d'insatisfaction liée au salaire ou d'évaluation plus globale des conditions de travail.

Tableau 6.4 : Conditions de travail selon le degré de professionnalisation

Facteurs	Catégories	Degré de professionnalisation			Analyse bivariée
		Très qualifié	Assez qualifié	Peu qualifié	
Insatisfaction liée au salaire	Insatisfaction (n=149)	19,6 %	28,3 %	27,6 %	$X^2 = 3,786$
	Autres (n=427)	80,4 %	71,7 %	72,4 %	
Évaluation des conditions générales de travail	Très défavorables (n=238)	51,8 %	44,2 %	35,8 %	$X^2 = 10,858^{**}$ Rhô = 0,134
	Assez défavorables (n=193)	30,7 %	32,1 %	36,9 %	
	Plus favorables (n=136)	17,5 %	23,7 %	27,4 %	

$X^2$  = Khi carré de Pearson

\*\*\*  $p < 0,001$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*  $p < 0,1$

Rhô = Rhô de Spearman : Intensité de la relation pour les variables ordinales

En ce qui concerne l'insatisfaction liée au salaire, même si la donnée est moindre pour le groupe très qualifié (19,6 %), il n'existe pas de différence statistiquement significative entre les catégories professionnelles. Ce résultat nous indique que le mécontentement en termes de salaire n'est pas assujéti au montant reçu en matière de rémunération. En effet, on peut admettre que le salaire est majoré en fonction de l'échelon professionnel. Le type d'activités dans le secteur des services peut expliquer ce résultat d'autant plus que les valeurs au-delà de l'instrumentalité du travail sont omniprésentes parmi tous les groupes d'employées, quel que soit leur niveau de qualification (Section 6.1.3). La mise en valeur des habiletés et les possibilités d'avancement de carrière sont d'autres valeurs importantes du rapport au travail. Dans une section précédente (Section 6.1.2) relative aux

innovations en milieu de travail, il ressort cette même tendance à l'effet que le salaire au rendement n'est pas lié au degré de professionnalisation.

En revanche, l'évaluation des conditions générales de travail est liée significativement au degré de professionnalisation ( $X^2 = 10,858^{**}$ ), même si l'intensité de la relation entre les deux variables est modérée (Rhô de Spearman = 0,134). De manière plus générale, les répondantes sont beaucoup plus nombreuses à manifester leur insatisfaction à l'égard des conditions plus générales de travail qu'en termes de salaire. De même, plus le groupe est qualifié, plus les employées déplorent leurs conditions de travail. Ainsi, plus de la moitié des personnes du groupe très qualifié (51,8 %) nous font part de conditions très défavorables au travail. Elles sont un peu plus du tiers (35,8 %) du groupe peu qualifié à nous souligner cette même tendance.

Il ressort de ces résultats que les répondantes sont plus sensibles à leurs conditions générales de travail qu'à la seule rémunération reçue. De plus, les personnes les plus qualifiées sont davantage affectées par une charge accrue de travail, de fortes pressions de la part de la direction et l'épuisement professionnel dans leur milieu de travail. Ces constats appuient la littérature critique sur les exigences accrues en matière de professionnalisation des fonctions qui engendrent une multiplication de formes de stress au travail (Cully *et al.*, 1999 ; Paugam, 2000).

#### **6.1.4.2 Conditions de travail et innovations en milieu de travail**

Nous avons également croisé chacune des caractéristiques liées aux innovations en milieu de travail avec celles de l'insatisfaction liée au salaire puis des perceptions plus générales des conditions de travail. Les tableaux ci-dessous reprennent l'essentiel des résultats.

Le tableau 6.5 présente tout d'abord les liens existants entre les types d'innovations en milieu de travail et l'insatisfaction des employées à l'égard de leur salaire.

Tableau 6.5 : Innovations en milieu de travail et insatisfaction liée au salaire

Facteurs	Catégories	Insatisfaction liée au salaire		Analyse bivariée
		Insatisfaction	Autres	
Ampleur des changements	Changements importants (n=366)	74,3 %	60,4 %	$X^2 = 9,261^{**}$ $V = 0,127$
	Peu ou pas de changements (n=206)	25,7 %	39,6 %	
Équipe de travail	Oui (n=438)	79,9 %	75,4 %	$X^2 = 1,217$
	Non (n=134)	20,1 %	24,6 %	
Formation	Volontaire (n=168)	22,8 %	31,5 %	$X^2 = 5,951^*$ $V = 0,102$
	Obligatoire (n=241)	41,6 %	42,0 %	
	Pas de formation (n=166)	35,6 %	26,5 %	
Évaluation de la performance	Oui (n=359)	62,3 %	63,5 %	$X^2 = 0,065$
	Non (n=209)	37,7 %	36,5 %	
Salaire au rendement	Oui (n=195)	36,6 %	33,7 %	$X^2 = 0,380$
	Non (n=371)	63,4 %	66,3 %	

$X^2 =$  Khi carré de Pearson

\*\*\*  $p < 0,001$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*  $p < 0,1$

$V =$  V de Cramer : Intensité de la relation pour les variables nominales

Pour aller à l'essentiel, l'intensité des changements ( $X^2 = 9,261^{**}$ ) et la formation ( $X^2 = 5,951^*$ ) des répondantes sont les seules caractéristiques qui ont un lien statistiquement significatif avec l'insatisfaction liée au salaire. Ainsi, les employées qui vivent à la fois des changements technologiques et des modifications dans leurs tâches sont plus insatisfaites quant à leur salaire par rapport à celles qui sont moins touchées par ces innovations. Du point de vue de ces employées, les nouvelles méthodes et exigences engendrées par ces changements méritent de meilleures compensations salariales. De même, les employées qui n'ont pas suivi de formation au cours des derniers mois précédant l'étude sont plus insatisfaites de leur salaire que celles qui en ont suivi volontairement d'autant plus que ce sont ces dernières qui sont récompensées et valorisées par les politiques de ressources humaines.

Le travail en équipe, l'évaluation selon la performance et la présence du salaire au rendement n'ont pas de liens significatifs avec l'insatisfaction liée au salaire. Ce sont les efforts requis en matière de changements et l'absence de formation qui contrarient le plus les employées quant à leur salaire.

Le tableau 6.6 reprend, quant à lui, ces mêmes éléments d'innovations en milieu de travail croisés cette fois avec l'évaluation des conditions générales de travail.

**Tableau 6.6 : Innovations en milieu de travail et évaluation des conditions générales de travail**

Facteurs	Catégories	Conditions générales de travail			Analyse bivariée
		Très défavorables	Assez défavorables	Plus favorables	
Ampleur des changements	Changements importants (n=366)	78,1 %	62,1 %	42,6 %	$X^2 = 47,608^{***}$ $V = 0,291$
	Peu ou pas de changements (n=206)	21,9 %	37,9 %	57,4 %	
Équipe de travail	Oui (n=438)	78,9 %	76,2 %	73,1 %	$X^2 = 1,619$
	Non (n=134)	21,1 %	23,8 %	26,9 %	
Formation	Volontaire (n=168)	28,6 %	25,0 %	34,6 %	$X^2 = 3,708$
	Obligatoire (n=241)	42,9 %	43,8 %	39,7 %	
	Pas de formation (n=166)	28,6 %	31,3 %	25,7 %	
Évaluation de la performance	Oui (n=359)	64,4 %	62,8 %	60,6 %	$X^2 = 0,527$
	Non (n=209)	35,6 %	37,2 %	39,4 %	
Salaire au rendement	Oui (n=195)	37,4 %	34,6 %	29,9 %	$X^2 = 2,175$
	Non (n=371)	62,6 %	65,4 %	70,1 %	

$X^2$  = Khi carré de Pearson

\*\*\*  $p < 0,001$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*  $p < 0,1$

$V$  =  $V$  de Cramer : Intensité de la relation pour les variables nominales

Seule l'ampleur des changements dans l'organisation du travail est statistiquement liée aux conditions de travail ( $X^2 = 47,608^{***}$ ). L'intensité de la relation entre ces deux variables est importante à dénoter ( $V = 0,291$ ). Le jugement de conditions très défavorables est plus éloquent parmi celles qui vivent d'importants changements (78,1 %). À l'inverse, un jugement plus favorable des conditions de travail est plus propice en situation de peu ou pas de changements (57,4 %).

Aucun des autres éléments liés aux innovations en milieu de travail, que ce soit le travail en équipe, la formation, l'évaluation à la performance et le salaire au rendement, ne présente de lien significatif avec l'évaluation des conditions de travail.



De façon générale, il ressort de ces résultats que les types d'innovations en milieu de travail n'agissent pas tous de la même manière sur les conditions de travail. Le travail en équipe et les pratiques individualisées en ressources humaines en matière d'évaluation de performance ou de rémunération incitative ne présentent aucun lien significatif avec l'insatisfaction liée au salaire ou aux conditions générales de travail. Cela signifie que les personnes qui reçoivent une rémunération incitative ne sont pas plus insatisfaites que les autres en termes de leur salaire et ne jugent pas leurs conditions de travail plus défavorables.

L'élément le plus marquant des innovations en milieu de travail associées aux conditions de travail s'avère lié à l'ampleur des changements. Que ce soit en termes d'insatisfaction du salaire ou d'évaluation générale des conditions de travail, dans les deux cas, la présence combinée de changements technologiques et de modification des tâches occasionne la frustration des employées. Plus les changements sont étendus, plus l'insatisfaction du salaire est élevée et plus elles sont nombreuses à juger leurs conditions de travail défavorables. La portée des changements dans l'organisation du travail est donc un élément fondamental à considérer pour remédier à la satisfaction en matière de conditions de travail. Par contre, le travail en équipe ne présente pas une telle situation préjudiciable pour les employées.

Parmi les pratiques de ressources humaines, seule l'absence de formation est reliée à l'insatisfaction du salaire. Cependant, elle n'intervient pas lors du jugement de conditions de travail de façon plus générale. Ce manque de formation s'accompagne d'un salaire moins élevé, ce qui en cause la déception.

### 6.1.5 Socialisation

Le tableau 6.7 présente les aspects de socialisation liés aux fonctions syndicales et à la perception de l'entourage des répondantes à l'égard des syndicats selon le degré de professionnalisation.

**Tableau 6.7 : Socialisation selon le degré de professionnalisation**

Facteurs	Catégories	Degré de professionnalisation			Analyse bivariée
		Très qualifié	Assez qualifié	Peu qualifié	
Fonctions syndicales	Actuellement (n=104)	13,9 %	24,7 %	16,5 %	$X^2 = 19,531^{**}$ $V = 0,130$
	A déjà occupé (n=147)	32,1 %	30,4 %	19,7 %	
	N'a jamais occupé (n=323)	54,0 %	44,9 %	63,8 %	
Socialisation de l'entourage	Tout à fait favorable (n=141)	18,8 %	26,4 %	26,2 %	$X^2 = 3,125$
	Autres (n=435)	81,2 %	73,6 %	73,8 %	

$X^2 =$  Khi carré de Pearson

\*\*\*  $p < 0,001$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*  $p < 0,1$

$V =$  V de Cramer : Intensité de la relation pour les variables nominales

L'exercice de fonctions syndicales est associé significativement avec le niveau professionnel ( $X^2 = 19,531^{**}$ ). Le groupe assez qualifié rejoint le plus grand nombre de personnes actuellement actives dans des fonctions syndicales (24,7 %). À l'inverse, le groupe très qualifié représente le moins de personnes actives dans le syndicat (13,9 %) mais ces dernières sont plus nombreuses que les personnes peu qualifiées à avoir déjà occupé un tel poste.

Quant à la perception du syndicat par l'entourage des répondantes, il n'existe pas de lien statistiquement significatif avec le degré de professionnalisation même si le groupe très qualifié présente un pourcentage plus faible dans la perception très favorable par rapport aux deux autres groupes (18,8 %).

À la vue de ces résultats, il s'avère que les employées les plus qualifiées sont celles qui sont actuellement les moins impliquées dans leur syndicat. Ce constat demeure toutefois ambivalent puisque ce sont les personnes les moins qualifiées qui sont les plus nombreuses à n'avoir jamais assumé de fonctions syndicales (63,8 %). Le jeune âge et la plus faible ancienneté parmi les personnes peu qualifiées peuvent justifier cette situation.

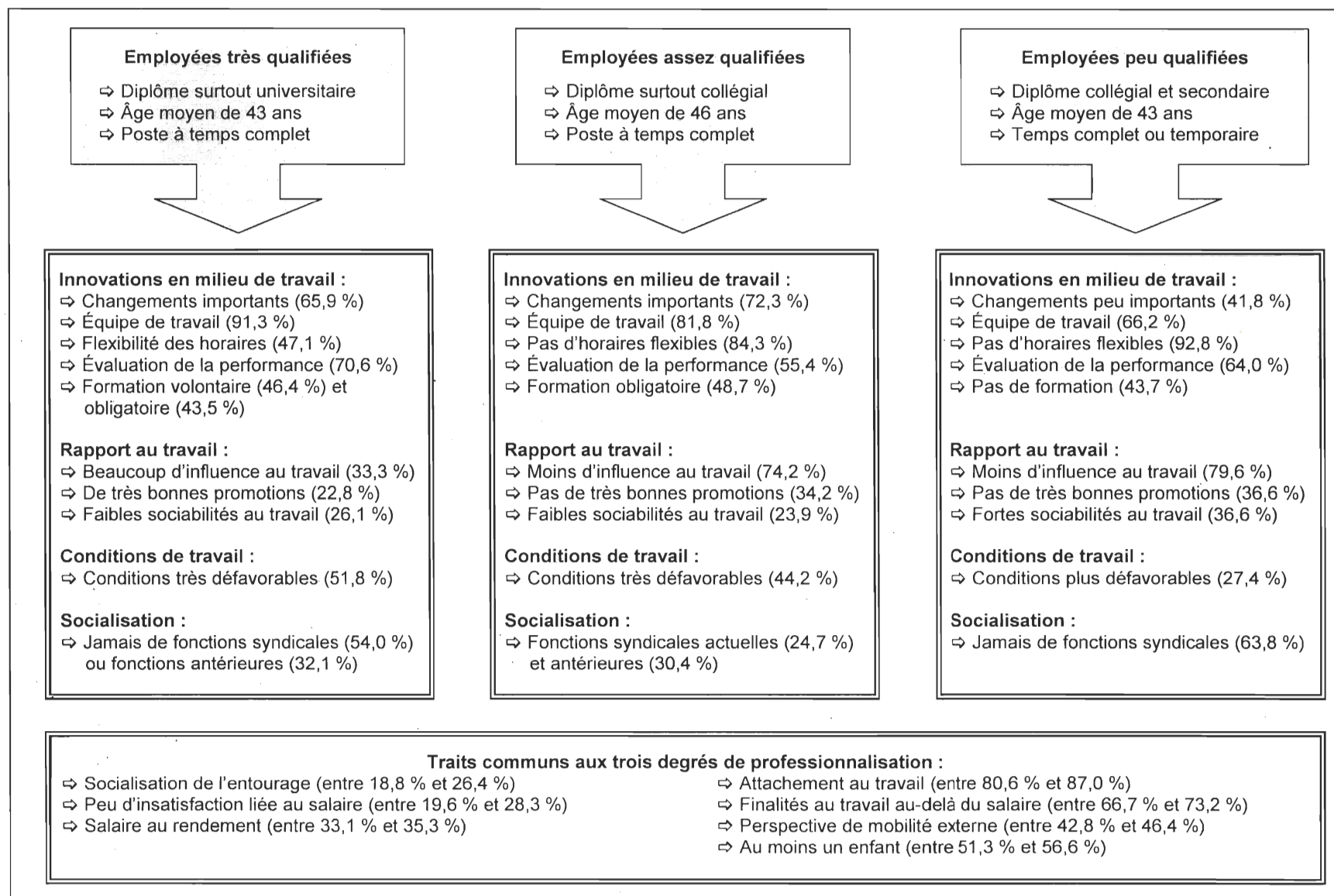
### 6.1.6 Bilan du vécu des femmes dans leurs milieux de travail

Le degré de professionnalisation est un élément très important à considérer du point de vue des nouvelles identités professionnelles des femmes. De nombreuses caractéristiques y sont liées. Cependant, seules les variables associées au degré de scolarité, au statut d'emploi et à la flexibilité des horaires interagissent en forte interdépendance avec le degré de professionnalisation. Dans la mesure où il s'agit de facteurs explicatifs des identités syndicales dans notre modèle conceptuel, il est nécessaire de supprimer ces problèmes de colinéarité en retenant seulement la variable sur le degré de professionnalisation lors des analyses ultérieures sur les identités syndicales.

Parmi les autres éléments, même si certains d'entre eux sont significatifs, on ne relève pas une relation suffisamment élevée lors du croisement des variables qui justifierait de les écarter au profit du niveau professionnel. Cela montre à quel point les études portant exclusivement sur le statut professionnel, au détriment d'un ensemble de valeurs au travail, sont réductrices d'une réalité plus complexe. Autrement dit, le niveau de qualification n'est pas le seul vecteur des nouvelles identités professionnelles des femmes. Même si ce dernier ne peut expliquer toutes les situations, il n'en demeure pas moins que le degré de professionnalisation est central à une compréhension approfondie des milieux de travail. Il permet en effet de nuancer le vécu dans les milieux de travail entre les professionnelles les plus qualifiées et les employées les moins qualifiées.

La synthèse des résultats (Figure 6.1) évoque bien une réalité différente dans les milieux de travail selon le niveau de qualification de ces femmes.

**Figure 6.1 : Portrait des employées dans leur milieu de travail selon le degré de professionnalisation**



Ainsi, tous les attributs socioprofessionnels (scolarité, âge, ancienneté et statut d'emploi) sont liés à l'échelon professionnel. Les diplômées universitaires sont représentatives du groupe très qualifié alors que les postes temporaires et à temps partiel particularisent le groupe peu qualifié. Quant au groupe assez qualifié, il se distingue notamment par l'âge et l'ancienneté plus élevés.

En ce qui concerne les innovations en milieu de travail, hormis le salaire au rendement, elles dénotent toutes un lien avec le degré de professionnalisation, qu'il s'agisse de l'ampleur des changements, de la mise en place des équipes de travail, de la flexibilité des horaires, de la formation ou de l'évaluation de la performance. Les professionnelles les plus qualifiées sont plus susceptibles d'être assujetties à des innovations en milieu de travail.

Les résultats mettent également en évidence l'existence d'un lien entre le degré de professionnalisation des femmes et l'insatisfaction des conditions de travail mais seulement pour l'aspect général du travail. Cette étude valide d'ailleurs la thèse d'une certaine dégradation des conditions de travail en présence d'innovations. Cette affirmation est précisément soutenue par l'intensité des changements dans l'organisation du travail en matière de changements technologiques et de modifications dans les tâches.

Sur le plan de la socialisation, c'est le fait d'occuper ou non un poste dans un syndicat plutôt que la perception du syndicalisme par l'entourage qui est associé au degré de professionnalisation des employées ; les personnes les plus qualifiées étant moins susceptibles d'être engagées actuellement dans le comité exécutif de leur syndicat même si certaines d'entre elles l'ont été dans le passé.

En conclusion, des données ont permis de mieux comprendre ce que les femmes vivent dans leurs milieux de travail. Par l'exemple du degré de professionnalisation représentatif de nouvelles identités professionnelles des femmes, il s'avère que l'intensité des changements dans l'organisation du travail en termes d'innovations technologiques et de modifications dans les tâches, affecte à la fois les conditions de travail et concernent davantage les catégories les plus qualifiées. De plus, les niveaux les plus professionnalisés, moins enclins à s'investir dans leur syndicat, sont les plus affectés par des conditions de travail défavorables.

## 6.2 Degré d'adhésion au syndicalisme en général des employées du Mouvement Desjardins

Cette partie s'attarde sur la première dimension du modèle conceptuel sur les identités syndicales qui réfère au lien d'identification des membres vis-à-vis du syndicat<sup>32</sup>. De fait, le degré d'adhésion au syndicalisme en général des employées constitue la variable dépendante de la recherche relative à cette première dimension des identités syndicales. La compréhension du niveau d'adhésion syndicale des employées se réalise en trois étapes distinctes. Tout d'abord, l'opérationnalisation de la variable dépendante sur le degré d'adhésion au syndicalisme est présentée. Par la suite, les résultats bivariés entre cette variable dépendante et chacun des facteurs explicatifs de la recherche sont résumés à partir des tables de contingence en recourant au khi carré de Pearson. Finalement, les analyses multivariées permettent de détailler les résultats pour chacune des approches théoriques du modèle : les approches traditionnelles, les nouvelles identités professionnelles des femmes et l'approche « située » tout en faisant ressortir une perspective générale du modèle qui englobe simultanément toutes les variables explicatives.

### 6.2.1 Variable dépendante sur le degré d'adhésion au syndicalisme en général

L'opérationnalisation de la variable sur le degré d'adhésion des employées à l'égard du syndicalisme en général se base sur de multiples études sur le *Union Commitment* menées depuis les années 1980 (Gordon *et al.*, 1980 ; Tan et Aryee, 2002). La construction de la variable est présentée dans le tableau 6.8.

---

<sup>32</sup> Le modèle conceptuel de notre recherche regroupe deux dimensions relatives aux identités syndicales. Les identités syndicales définies en termes de modèles syndicaux, constituant la deuxième dimension, seront traitées dans le chapitre VII.

Tableau 6.8 : Variable dépendante sur le degré d'adhésion au syndicalisme en général

	Catégories	Pourcentage
Si vous aviez le choix, préféreriez-vous être syndiquée ou ne pas l'être ? (n=570)	Être syndiquée (n=382)	67,0 %
	Ne pas être syndiquée (n=124)	21,8 %
	Indifférente (n=64)	11,2 %
Choix d'être syndiquée (n=570) ↪	Pas syndiquée (n=124)	21,8 %
	Indifférente (n=64)	11,2 %
	Syndiquée (n=382)	67,0 %
Je suis fière d'être membre d'un syndicat (n=576)	Tout à fait d'accord (n=221)	38,4 %
	Assez d'accord (n=193)	33,5 %
	Peu d'accord (n=99)	17,2 %
	Pas du tout d'accord (n=41)	7,1 %
	Ne sais pas, ne répond pas (n=22)	3,8 %
Fierté d'être membre d'un syndicat (n=554) ↪	Pas ou peu d'accord (n=140)	25,3 %
	Assez d'accord (n=193)	34,8 %
	Tout à fait d'accord (n=221)	39,9 %

		Choix d'être syndiquée		
		Pas syndiquée	Indifférente	Syndiquée
Fierté d'être membre d'un syndicat	Pas ou peu fière	Faible adhésion	Faible adhésion	Adhésion moyenne
	Assez fière	Faible adhésion	Faible adhésion	Adhésion moyenne
	Très fière	Faible adhésion	Adhésion moyenne	Forte adhésion

La variable dépendante sur le degré d'adhésion au syndicalisme en général (n=558) <sup>33</sup>	Faible adhésion (n=171) Adhésion moyenne (n=176) Forte adhésion (n=211)	30,6 % 31,5 % 37,8 %
---	---	----------------------------

<sup>33</sup> Les 18 valeurs manquantes de la variable proviennent tout d'abord de l'exclusion de chacune des six non-répondantes à la question sur le choix d'être syndiquée. Parmi les 22 personnes qui n'ont pas répondu à la question sur la fierté de faire partie d'un syndicat, seulement 12 d'entre elles ont été écartées lors de la création de la variable. En effet, les 10 autres cas de valeurs manquantes ont été retenus dans la catégorie de la faible adhésion au syndicalisme dans la mesure où ces personnes ont répondu à l'énoncé sur le choix de ne pas demeurer syndiquée. Elles ont pu ainsi être prises en compte puisque toutes les personnes qui ne désirent pas être syndiquées sont automatiquement associées à une faible identification au syndicalisme, quelle que soit la réponse sur la fierté d'être membre d'un syndicat.

Parmi les nombreuses possibilités, la loyauté envers le syndicat est reconnue dans la littérature comme étant le meilleur indicateur de l'identification des individus à l'égard du syndicat (Bamberger *et al.*, 1999 ; Tan et Aryee, 2002). À cet effet, le choix d'être syndiqué est la variable minimale à considérer que l'on retrouve dans la plupart des recherches sur l'adhésion au syndicalisme (Lévesque *et al.*, 2005).

Dès lors, les membres syndiquées CSN du Mouvement Desjardins ont été conviées à répondre à la question suivante : « Si vous aviez le choix, préféreriez-vous être syndiquée ou de ne pas l'être ? ». La catégorie de réponse « ne pas être syndiquée » (21,8 %) fournit un choix très éclairé des répondantes quant à leur faible degré d'adhésion au syndicalisme. Le classement de la catégorie « indifférente » (11,2 %) regroupant 64 réponses est quant à lui plus ambivalent. Il ne nous permet pas de préciser avec exactitude le niveau d'adhésion au syndicalisme. Certaines répondantes de cette catégorie rejetteraient certainement plus facilement que d'autres le syndicat. Quant au choix « être syndiquée » (67,0 %), il entrevoit une acceptation pour la majorité des répondantes de demeurer syndiquées sans toutefois expliciter l'étendue de cette conviction. Six personnes n'ont pas répondu à la question.

Pour remédier à ces imprécisions, il était tout à fait opportun d'approfondir la définition du degré d'adhésion au syndicalisme par l'ajout d'un énoncé. Plus précisément, les études de Gordon *et al.* (1980) sur le *Union Commitment* nous font part du sentiment de fierté d'être membre d'un syndicat. Nous avons ainsi demandé aux répondantes de nous indiquer leur degré d'accord sur l'énoncé suivant : « Je suis fière d'être membre d'un syndicat ».

Les résultats à cette question sont dispersés. Plus ou moins le tiers des répondantes nous indiquent qu'elles sont très (38,4 %) ou assez (33,5 %) fières de faire partie d'un syndicat. Les autres répondantes sont peu (17,2 %) ou pas (7,1 %) d'accord avec cet énoncé. 22 employées n'ont fourni aucune réponse à cette question.

Afin de combiner ces deux énoncés, il a fallu ordonner adéquatement les catégories en nous assurant de l'uniformité dans l'échelle de gradation. Ainsi, pour la question liée au choix d'être syndiquée, le rang des réponses devient « pas syndiquée », « indifférente », « syndiquée » afin de mieux percevoir la mesure ordinale de la variable.



En ce qui concerne la question relative au sentiment de fierté d'être un membre du syndicat, les choix initiaux des réponses « pas d'accord » et « peu d'accord » ont été combinés. Les personnes qui n'ont pas répondu sont considérées comme des valeurs manquantes. Nous avons également procédé à la recodification des catégories pour mieux visualiser la mesure ordinaire de la variable.

Afin de parvenir à construire la variable sur le degré d'adhésion au syndicalisme en général, nous avons procédé à une série de tentatives de configuration de ces deux énoncés. Compte tenu de la nature qualitative des deux questions, une classification manuelle s'est rapidement imposée. Le tableau 6.8 présente la construction de la variable qualitative ordinaire en fonction du choix d'être syndiquée et de la fierté d'être membre d'un syndicat. Cette variable différencie trois niveaux d'adhésion syndicale : faible, moyen et fort.

En nous appuyant sur l'idée que l'adhésion au syndicalisme requiert minimalement le choix d'être syndiquée (Lévesque *et al.*, 2005), le premier énoncé sur la préférence d'être syndiquée ou non prévaut sur la fierté d'être membre d'un syndicat. Ainsi, toutes les répondantes qui ne souhaiteraient pas demeurer syndiquées si elles avaient le choix sont assimilées systématiquement à une faible adhésion vis-à-vis du syndicat.

L'identification des autres niveaux d'adhésion au syndicalisme met à contribution un raisonnement qualitatif hybride alliant le choix d'être syndiquée et la fierté d'être membre d'un syndicat. Il est facile de concevoir la forte adhésion comme étant la combinaison d'une très grande fierté d'être membre d'un syndicat et le choix d'être syndiquée. L'adhésion moyenne, quant à elle, considère les répondantes assez ou peu fières d'être membres d'un syndicat tout en préférant rester syndiquées. Ou encore, les répondantes très fières d'être dans un syndicat mais indifférentes quant au choix de demeurer syndiquées se situent dans cette même catégorie moyenne de l'adhésion. Quant aux personnes indifférentes au choix d'être syndiquées qui sont assez ou peu fières de faire partie d'un syndicat, elles sont classifiées dans la catégorie de la faible adhésion.

Cette logique de recodification supporte trois catégories de l'adhésion au syndicalisme. Cette variable, de nature ordinaire et qualitative, expose ainsi le degré d'adhésion au syndicalisme en général des répondantes. Le recours à ces trois catégories de réponse

permet de saisir une certaine complexité de la réalité, même si elle se conjugue à des analyses statistiques plus élaborées.

Les personnes se répartissent relativement également dans chaque catégorie. Ainsi, plus de trois personnes sur dix adhèrent faiblement (30,6 %), moyennement (31,5 %) ou fortement (37,8 %) au syndicalisme. Cette divergence de vues de la part des employées du Mouvement Desjardins quant à leur identification vis-à-vis du fait syndical justifie d'autant plus le recours aux analyses bivariées et multivariées subséquentes pour cerner et comprendre ces dissensions.

### **6.2.2 Vérification de la multicolinéarité pour les variables explicatives**

Avant de procéder aux analyses approfondies sur la variable dépendante liée au degré d'adhésion au syndicalisme en général, il est impératif d'estimer les interdépendances entre les variables explicatives du modèle sur les identités syndicales, nuisibles pour la stabilité du modèle (Allison, 2003 : 48-49 ; Hosmer et Lemeshow, 2000 : 140-141). Autrement dit, de fortes interdépendances entre les prédicteurs de l'adhésion au syndicalisme pourraient conduire à de mauvaises estimations.

The basic point is that, if two or more variables are highly correlated with one another, it's hard to get good estimates of their distinct effects on some dependent variable. Although multicollinearity doesn't bias the coefficients, it does make them more unstable. Standard errors may get large, and variables that appear to have weak effects, individually, may actually have quite strong effects as a group. Fortunately, the consequences of multicollinearity only apply to those variables in a model that are collinear (Allison, 2003 : 48).

Dans le cadre d'une régression logistique, Allison (2003) propose de poser le diagnostic de multicolinéarité en s'alignant sur un modèle de régression linéaire dans la mesure où la multicolinéarité concerne les variables explicatives et non la variable dépendante. Deux tests permettent une double vérification de l'interdépendance entre les facteurs : la matrice de corrélations et le test VIF de la régression linéaire.

How do you diagnose multicollinearity? Examining the correlation matrix [...] may be helpful but is not sufficient. It's quite possible to have data in which no pair of variables has a high correlation, but several variables together may be highly interdependent. Much better diagnostics are produced [...] with the options [...] VIF [...]. (Allison, 2003 : 48).

Les annexes D et E présentent respectivement la matrice de corrélations et les résultats du test VIF de la régression linéaire.

Tout d'abord, les coefficients de corrélation entre chaque paire de variables ont été calculés. Une valeur élevée du coefficient de corrélation de Pearson témoigne d'un problème de liaison entre deux facteurs. Ainsi, les couples de facteurs liés à l'évaluation de la performance et au salaire au rendement ( $r = 0,444$ ), aux enfants à charge et l'âge ( $r = 0,469$ ) ainsi qu'à l'ancienneté et l'âge ( $r = 0,542$ ), proches du seuil de 0,5, pourraient nuire à la stabilité du modèle.

Par la suite, la tolérance et le facteur d'inflation de variance de chaque construit a été estimé par le test VIF de la régression linéaire. En général, un coefficient de tolérance inférieur à 0,2 laisse prétendre la présence de multicollinéarité au sein des variables (Hair et al., 1998). Les résultats montrent que les coefficients de tolérance varient de manière très acceptable entre 0,538 et 0,920. De même, le résultat au test VIF doit se rapprocher le plus possible de la valeur 1. L'ancienneté et l'âge ont un facteur d'inflation de variance supérieur à la recommandation requise (respectivement 1,688 et 1,860).

La détection de ces interdépendances permet d'ajuster les facteurs explicatifs pour garantir la stabilité du modèle sur les identités syndicales. Afin de supprimer le problème d'interdépendance entre l'évaluation de la performance et le salaire au rendement, nous conservons seulement la variable liée au salaire au rendement. En effet, la rétribution en rémunération incitative implique préalablement l'évaluation de la performance.

Les autres colinéarités, celles entre l'ancienneté et l'âge ainsi que la présence d'enfants à charge et l'âge, nous incitent à simplifier les variables: Ainsi, l'âge est la variable retenue par rapport à l'ancienneté. Pour éliminer le problème d'interdépendance entre l'âge et la présence d'enfants à charge, une nouvelle variable « Famille » est créée. De la sorte, les

variables éliminées sont prises en compte dans une seule mesure grâce à la combinaison de l'âge et de la présence d'enfants.

La nouvelle variable sur la famille se présente en trois catégories. Les femmes de 39 ans et moins avec enfant(s) (n=118) regroupent 20,7 % des répondantes. Les personnes de 40 ans et plus avec enfant(s) (n=184) concernent 32,3 % des personnes. Finalement, 46,9 % n'ont pas d'enfant<sup>34</sup> (n=267).

En somme, l'examen de la multicolinéarité des variables explicatives du modèle de l'adhésion au syndicalisme a permis d'éliminer celles qui avaient une trop forte interdépendance avec d'autres variables. Le modèle sur les identités syndicales comporte désormais vingt facteurs explicatifs (Tableau 6.9).

**Tableau 6.9 : Liste des facteurs explicatifs des identités syndicales**

Approches traditionnelles	Comportement de l'employeur	Arbitraire Autres
	Coopération patronale-syndicale	Coopération Autres
	Insatisfaction liée au salaire	Insatisfaction Autres
	Évaluation des conditions générales de travail	Très défavorables Assez défavorables Plus favorables
Nouvelles IP des femmes	Ampleur des changements	Changements importants Peu ou pas importants
	Équipe de travail	Oui Non
	Formation	Volontaire Obligatoire Pas de formation
	Salaire au rendement	Oui Non
	Degré de professionnalisation	Très qualifié Assez qualifié Peu qualifié
	Attachement au travail	Préfère travailler Autres

<sup>34</sup> La catégorie 39 ans et moins sans enfant étant insuffisante (seulement 34 cas), elle a été ajoutée à celle du groupe de 40 ans et plus sans enfant (233 cas) pour former la catégorie « Pas d'enfant ».

	Influence au travail	Beaucoup d'influence Autres
	Finalités du travail	Au-delà du salaire Strictement le salaire
	Promotions	Très bonnes Assez bonnes Pas très bonnes
	Mobilité externe	Changerait d'emploi Autres
	Sociabilités	Faibles Moyennes Fortes
	Famille	39 ans et - avec enfant(s) 40 ans et + avec enfant(s) Pas d'enfant
Approche « située »	Actions syndicales proactives et démocratiques	Proactives et démocratiques Proactives ou démocratiques Ni l'un, ni l'autre
	Regroupement entre les syndicats	Oui Non
	Fonctions syndicales	Actuellement A déjà occupé N'a jamais occupé
	Socialisation de l'entourage	Tout à fait favorable Autres

### 6.2.3 Analyse bivariée

L'analyse bivariée permet de confronter l'une après l'autre chaque facteur prédictif au degré d'adhésion au syndicalisme des employées du Mouvement Desjardins affiliées à la CSN. Autrement dit, elle fournit un aperçu de la relation entre chaque facteur potentiel et la variable dépendante sur l'identification au syndicalisme. Les principaux résultats des tables de contingence sont exposés suivant les trois angles de notre modèle : les théories traditionnelles, les nouvelles identités professionnelles des femmes et l'approche « située ».

### 6.2.3.1 Approches traditionnelles

Le comportement de l'employeur, la coopération patronale-syndicale, l'insatisfaction liée au salaire et l'évaluation des conditions générales de travail sont les principaux facteurs de la littérature traditionnelle pour expliquer la variation du degré d'adhésion des membres en matière de syndicalisme. Le tableau 6.10 rapporte à tour de rôle les résultats des tableaux croisés entre ces facteurs et le degré d'adhésion au syndicalisme en général.

**Tableau 6.10 : Tableaux croisés entre les facteurs de l'approche traditionnelle et le degré d'adhésion au syndicalisme en général**

Facteurs	Catégories	Degré d'adhésion au syndicalisme en général			Analyse Bivariée
		Faible	Moyen	Fort	
Comportement de l'employeur	Arbitraire (n=264)	22,4 %	35,7 %	42,0 %	$X^2 = 15,231^{***}$ $V = 0,165$
	Autres (n=312)	37,6 %	28,1 %	34,3 %	
Coopération patronale-syndicale	Coopération (n=258)	26,6 %	31,3 %	42,1 %	$X^2 = 4,669^*$ $V = 0,091$
	Autres (n=318)	34,0 %	31,7 %	34,3 %	
Insatisfaction liée au salaire	Insatisfaction (n=149)	33,1 %	28,4 %	38,5 %	$X^2 = 1,064$
	Autres (n=427)	29,8 %	32,7 %	37,6 %	
Évaluation des conditions générales de travail	Très défavorables (n=238)	24,3 %	34,0 %	41,7 %	$X^2 = 20,820^{***}$ $Rh\hat{o} = -0,146$
	Assez défavorables (n=193)	26,6 %	33,2 %	40,2 %	
	Plus favorables (n=136)	46,2 %	25,4 %	28,5 %	

$X^2$  = Khi carré de Pearson

$^{***} p < 0,001$  ;  $^{**} p < 0,05$  ;  $^* p < 0,1$

$V$  =  $V$  de Cramer : Intensité de la relation pour les variables nominales

$Rh\hat{o}$  =  $Rh\hat{o}$  de Spearman : Intensité de la relation pour les variables ordinales

D'emblée, à l'exception de l'insatisfaction liée au salaire, tous les autres aspects que l'on relève traditionnellement dans la littérature se trouvent être significativement liés à l'adhésion au syndicalisme. Ainsi, le comportement arbitraire de l'employeur, la coopération patronale-syndicale et les conditions défavorables de travail sont des facteurs motivant une plus forte adhésion au syndicalisme. Plus on se retrouve en présence de l'un de ces facteurs, plus l'adhésion au syndicalisme est forte.

Plus précisément, les conditions défavorables de travail ( $X^2 = 20,820^{***}$ ) et le comportement arbitraire de l'employeur ( $X^2 = 15,231^{***}$ ) sont respectivement les facteurs

les plus significatifs de l'adhésion syndicale. Plus de quatre répondantes sur dix (42,0 %) qui dénoncent le comportement arbitraire de leur employeur adhèrent fortement au syndicalisme tandis que deux répondantes sur dix (22,4 %) qui révèlent ce même comportement arbitraire s'identifient faiblement au syndicalisme. De la même manière, les répondantes qui jugent leurs conditions de travail très (41,7 %) ou assez (40,2 %) défavorables s'orientent plus fortement vers le syndicalisme que celles qui perçoivent de meilleures conditions d'emploi. L'intensité de la relation avec le degré d'adhésion au syndicalisme est relativement similaire qu'il s'agisse du comportement arbitraire ( $V = 0,165$ ) ou du niveau défavorable des conditions de travail (Rhô de Spearman =  $-0,146$ ).

Dans une proportion moindre que la présence arbitraire de l'employeur ou du jugement défavorable des conditions de travail, la présence de coopération patronale-syndicale ( $X^2 = 4,669^*$ ) perçue par les employées se retrouve davantage parmi les répondantes de la forte adhésion au syndicalisme (42,1 %).

Dès lors, que ce soit l'une ou l'autre des caractéristiques liées au comportement arbitraire de l'employeur, à la présence de coopération patronale-syndicale ou à la perception de conditions défavorables, plus nous sommes en présence de l'un ou l'autre de ces facteurs, plus la tendance en matière d'adhésion au syndicalisme est forte. Ces résultats sont conformes à la littérature sur les approches traditionnelles.

Cependant, alors que la littérature sur le *Union Commitment* met principalement en avant l'insatisfaction liée du salaire pour expliquer l'adhésion des individus à l'égard du syndicalisme (Barling *et al.*, 1992), notre analyse bivariée entre la variable sur l'insatisfaction du salaire de la part des répondantes et celle du degré d'adhésion au syndicalisme ne nous permet pas d'affirmer un tel lien. En effet, les salariées déçues par leur salaire se répartissent assez également entre les différents niveaux d'adhésion au syndicat. Ces résultats suggèrent que les employées du Mouvement Desjardins se préoccupent davantage de leurs conditions néfastes liées à la surcharge de travail, l'épuisement et les pressions de la part de leur employeur plutôt qu'à la seule insatisfaction liée au salaire lorsqu'il s'agit de se prononcer sur leur adhésion en matière de syndicalisme. Ce résultat confirme que les employées évoluant dans un univers de travail professionnalisé accordent de l'importance aux conditions de travail qui dépassent la seule logique de la rémunération.

Finalement, ces constats de l'analyse bivariée sur l'adhésion au syndicalisme sur une série d'éléments issus des approches traditionnelles proposent de porter l'attention sur le comportement arbitraire de l'employeur, la coopération patronale-syndicale et les conditions en matière de travail sur le plan des conditions générales plutôt que le salaire.

### **6.2.3.2 Approche liée aux nouvelles identités professionnelles des femmes**

Conformément au modèle conceptuel élaboré sur les identités syndicales, les résultats bivariés de l'adhésion au syndicalisme en général relativement à l'approche sur les nouvelles identités professionnelles des femmes sont scindés en deux volets : les indicateurs illustrant la présence d'innovations en milieu de travail puis ceux liés aux nouvelles valeurs du travail des femmes.

#### **6.2.3.2.1 Innovations en milieu de travail**

Le tableau 6.11 portant l'accent sur les résultats croisés entre le degré d'adhésion au syndicalisme en général et les principaux facteurs retenus pour illustrer la présence d'innovations en milieu de travail permet de dégager deux principaux constats.



**Tableau 6.11 : Tableaux croisés entre les facteurs sur les innovations en milieu de travail et le degré d'adhésion au syndicalisme en général**

Facteurs	Catégories	Degré d'adhésion au syndicalisme en général			Analyse Bivariée
		Faible	Moyen	Fort	
Ampleur des changements	Changements Importants (n=366)	31,5 %	32,6 %	36,0 %	$X^2 = 1,381$
	Peu ou pas (n=206)	29,8 %	29,3 %	40,9 %	
Équipe de travail	Oui (n=438)	30,8 %	31,5 %	37,6 %	$X^2 = 0,013$
	non (n=134)	31,0 %	31,0 %	38,0 %	
Formation	Volontaire (n=168)	37,4 %	28,2 %	34,4 %	$X^2 = 9,700^{**}$ $V = 0,093$
	Obligatoire (n=241)	24,7 %	36,6 %	38,7 %	
	Pas de formation (n=166)	32,7 %	27,0 %	40,3 %	
Salaire au rendement	Oui (n=195)	30,4 %	25,7 %	44,0 %	$X^2 = 5,923^*$ $V = 0,104$
	Non (n=371)	31,4 %	34,2 %	34,5 %	

$X^2 =$  Khi carré de Pearson

\*\*\*  $p < 0,001$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*  $p < 0,1$

$V =$  V de Cramer : Intensité de la relation pour les variables nominales

Tout d'abord, les changements liés à l'organisation du travail, que ce soit l'ampleur des changements associés aux innovations technologiques et la modification des tâches ou encore la mise en place d'équipes de travail ne sont aucunement liés à l'adhésion au syndicalisme. Dès lors, il n'est pas possible de nuancer le niveau d'identification à l'égard du syndicat selon l'intensité des changements vécus ou le travail en équipe. Globalement, les aspects liés à la réorganisation du travail se différencient selon le degré de professionnalisation (Section 6.1.2) sans toutefois agir sur le niveau d'identification syndicale. Ces constats corroborent la littérature relevant les effets des transformations du travail sur les nouvelles identités professionnelles (Francfort *et al.*, 1995).

En revanche, les nouvelles pratiques individualisées en ressources humaines, que ce soit en matière de formation ( $X^2 = 9,700^{**}$ ) ou de salaire au rendement ( $X^2 = 5,923^*$ ), sont significativement liées à l'adhésion syndicale. Les répondantes qui suivent volontairement de la formation sont partagées entre une faible (37,4 %) ou une forte (34,4 %) identification syndicale. Celles qui sont obligées de suivre de la formation supportent moyennement (36,6 %) ou fortement (38,7 %) le syndicalisme. Parmi celles qui n'ont suivi aucune formation, quatre répondantes sur dix approuvent fortement le syndicalisme alors que près d'un tiers d'entre elles (32,7 %) n'y adhèrent que faiblement. L'intensité de la

relation entre la formation et la variable dépendante demeure toutefois peu élevée ( $V = 0,093$ ).

De même, 44,0 % des employées aux prises avec le salaire au rendement s'identifient fortement au syndicat comparativement à 30,4 % qui le désapprouvent. Une personne sur quatre opte modérément pour le syndicalisme. La relation entre le salaire au rendement et l'adhésion au syndicalisme est modeste ( $V = 0,104$ ).

D'après ces résultats, ce sont les nouvelles pratiques de ressources humaines liées à l'incitation à la formation et à la rémunération incitative qui sont les principaux facteurs explicatifs de l'adhésion au syndicalisme en matière d'innovations en milieu de travail alors que nos hypothèses supposent l'affaiblissement du syndicalisme par les innovations dans les milieux de travail. Cependant, les données ambivalentes qui en ressortent méritent d'être approfondies lors des analyses plus complexes. Les changements dans l'organisation du travail, quant à eux, ne permettent pas de discriminer entre les trois niveaux d'identification au syndicat.

#### **6.2.3.2.2 Nouveau rapport au travail des femmes**

En examinant chacun des indicateurs du nouveau rapport au travail des femmes avec le degré d'adhésion au syndicalisme en général, plusieurs liens associés au degré d'adhésion du syndicalisme peuvent être mis en évidence (Tableau 6.12).

**Tableau 6.12 : Tableaux croisés entre les facteurs du rapport au travail et le degré d'adhésion au syndicalisme en général**

Facteurs	Catégories	Degré d'adhésion au syndicalisme en général			Analyse Bivariée
		Faible	Moyen	Fort	
Degré de professionnalisation	Très qualifié (n=138)	42,9 %	27,1 %	30,1 %	$X^2 = 14,029^{**}$ Rhô = 0,111
	Assez qualifié (n=159)	25,3 %	36,7 %	38,0 %	
	Peu qualifié (n=279)	27,7 %	30,7 %	41,6 %	
Attachement au travail	Préfère travailler (n=476)	31,7 %	31,5 %	36,9 %	$X^2 = 1,532$
	Autres (n=432)	25,8 %	32,0 %	42,3 %	
Influence au travail	Beaucoup d'influence (n=144)	35,7 %	28,7 %	35,7 %	$X^2 = 2,318$
	Autres (n=432)	28,9 %	32,5 %	38,6 %	
Finalités du travail	Au-delà du salaire (n=398)	33,4 %	30,3 %	36,3 %	$X^2 = 4,336$
	Strictement le salaire (n=163)	24,4 %	34,4 %	41,2 %	
Promotions	Très bonnes (n=76)	44,4 %	19,4 %	36,1 %	$X^2 = 10,134^{**}$ Rhô = 0,059
	Assez bonnes (n=303)	29,0 %	32,8 %	38,2 %	
	Pas très bonnes (n=185)	26,4 %	35,2 %	38,5 %	
Mobilité externe	Changerait d'emploi (n=261)	30,7 %	33,9 %	35,4 %	$X^2 = 1,493$
	Autres (n=315)	30,6 %	29,6 %	39,8 %	
Sociabilités	Faibles (n=129)	38,3 %	36,7 %	25,0 %	$X^2 = 12,734^{**}$ Rhô = 0,084
	Moyennes (n=268)	26,6 %	30,5 %	42,9 %	
	Fortes (n=179)	31,0 %	29,2 %	39,8 %	
Famille	39 ans et - avec enfant(s) (n=118)	39,1 %	30,4 %	30,4 %	$X^2 = 8,108^*$ V = 0,086
	40 ans et + avec enfant(s) (n=184)	24,9 %	31,5 %	43,6 %	
	Pas d'enfant (n=267)	31,0 %	32,2 %	36,9 %	

$X^2 =$  Khi carré de Pearson

\*\*\*  $p < 0,001$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*  $p < 0,1$

V = V de Cramer : Intensité de la relation pour les variables nominales

Rhô = Rhô de Spearman : Intensité de la relation pour les variables ordinales

D'emblée, plusieurs éléments constitutifs de nouvelles valeurs au travail comme l'attachement au travail, l'influence dans le travail, la perspective de mobilité externe et les finalités ne sont pas associés au degré d'adhésion au syndicalisme. Le relevé de la littérature permettait pourtant de supposer une telle relation en présence de ces facteurs. En outre, les personnes qui développent un lien affectif envers le travail, et elles sont nombreuses à le faire, ne sont pas moins adhérentes au syndicalisme. En effet, chacune des trois catégories de la variable dépendante est constituée par environ le tiers des personnes vouées à leur travail. De même, les salariées qui bénéficient d'autonomie sous forme d'influence dans leur travail ou qui développent de nouvelles finalités au travail ne se rallient pas à un niveau spécifique de l'identification au syndicalisme. Ou encore,

l'éventualité d'un changement à l'emploi ne concorde pas à un degré distinctif en matière d'adhésion syndicale de la part des répondantes.

En revanche, plusieurs caractéristiques du nouveau rapport au travail des femmes expliquent les variations en matière d'adhésion au syndicalisme. Le niveau professionnel ( $X^2 = 14,029^{**}$ ) détient la relation la plus élevée avec la variable dépendante sur l'adhésion (Rhô de Spearman = 0,111). Ainsi, plus de quatre répondantes très qualifiées sur dix (42,9 %) développent un faible lien avec le syndicalisme mais 30,1 % d'entre elles s'identifient fortement au syndicalisme. À l'inverse, les employées peu qualifiées sont plus nombreuses à s'identifier fortement au syndicalisme (41,6 %) que faiblement (27,7 %). Les personnes assez qualifiées quant à elles s'identifient moyennement (36,7 %) ou fortement (38,0 %). Ainsi, la professionnalisation de la fonction semble exercer un rôle dans l'affaiblissement du syndicalisme et cet aspect mérite d'être approfondi lors des analyses multivariées (Section 6.2.4).

Les sociabilités entre les collègues de travail ( $X^2 = 12,734^{**}$ ) constituent un autre facteur explicatif de l'identification au syndicalisme. Les personnes exemptes de sociabilités au travail s'identifient plus faiblement (38,3 %) ou modérément (36,7 %) que fortement (25,0 %) au syndicalisme. Au contraire, les répondantes développant des sociabilités au travail (fortes ou moyennes) sont plus nombreuses à adopter l'idée du syndicalisme. Ces tendances suivent le discours de l'individualisation des personnes qui tendent à s'écarter des phénomènes collectifs.

La perception de l'accès aux promotions au travail ( $X^2 = 10,134^{**}$ ) est un autre facteur explicatif possible de l'adhésion au syndicalisme. Plus les répondantes jugent leurs opportunités de promotions limitées, plus leur adhésion au syndicalisme est forte. Le résultat est plus ambigu parmi les répondantes qui considèrent avoir de très bonnes perspectives de promotions. Ces dernières se classent à la fois dans la catégorie de la faible (44,1 %) et de la forte (36,1 %) adhésion syndicale. Elles portent ainsi une appréciation tranchée et contradictoire à l'égard du syndicalisme puisque peu d'entre elles y adhèrent moyennement (19,4 %). Ces résultats seront soumis à l'investigation de l'analyse multivariée pour nous permettre de mieux comprendre ces fluctuations.

La vie familiale ( $X^2 = 8,108^*$ ), prise isolément, est aussi liée au degré d'adhésion syndicale des répondantes. Les femmes de 40 ans et plus avec enfant(s) sont les plus susceptibles de développer une forte identification au syndicalisme. À l'inverse, les 39 ans et moins avec enfant(s) sont celles qui sont le plus sceptiques à l'égard du syndicalisme. Ces résultats insinuent que les jeunes employées qui ont une famille se distancent davantage du syndicalisme que les autres femmes.

Finalement, les jeunes femmes avec enfant(s), le niveau professionnel très qualifié, de faibles sociabilités avec les collègues de travail et d'excellentes possibilités de promotions reflètent les principales sources d'affaiblissement du syndicalisme issues des nouvelles valeurs du travail. Les autres attributs liés à l'attachement au travail, l'influence, les finalités et la mobilité externe ne contribuent pas à expliquer le degré d'adhésion au syndicalisme dans cette démarche bivariée.

#### **6.2.3.3 Approche « située »**

Tous les facteurs prédictifs de l'adhésion au syndicalisme appartenant à l'approche « située » sont liés de façon significative à l'adhésion des répondantes envers le syndicalisme en général (Tableau 6.13).

**Tableau 6.13 : Tableaux croisés entre les facteurs de l'approche « située » et le degré d'adhésion au syndicalisme en général**

Facteurs	Catégories	Degré d'adhésion au syndicalisme en général			Analyse Bivariée
		Faible	Moyen	Fort	
Actions syndicales	Proactives et démocratiques (n=131)	13,2 %	18,6 %	68,2 %	X <sup>2</sup> = 98,301*** Rhô = -0,393
	Proactives ou démocratiques (n=142)	23,4 %	29,9 %	46,7 %	
	Ni l'un, ni l'autre (n=303)	41,8 %	38,0 %	20,2 %	
Regroupement entre syndicats	Oui (n=184)	27,1 %	38,4 %	34,5 %	X <sup>2</sup> = 5,708* V = 0,101
	Non (n=392)	32,3 %	28,3 %	39,4 %	
Fonctions syndicales	Actuellement (n=104)	9,9 %	22,8 %	67,3 %	X <sup>2</sup> = 68,777*** V = 0,249
	A déjà occupé (n=147)	21,8 %	35,4 %	42,9 %	
	N'a jamais occupé (n=323)	41,6 %	32,5 %	26,0 %	
Socialisation de l'entourage	Tout à fait favorable (n=141)	10,5 %	18,8 %	70,7 %	X <sup>2</sup> = 81,929*** V = 0,383
	Autres (n=435)	36,9 %	35,5 %	27,5 %	

X<sup>2</sup> = Khi carré de Pearson

\*\*\*p<0,001 ; \*\*p<0,05 ; \*p<0,1

V = V de Cramer : Intensité de la relation pour les variables nominales

Rhô = Rhô de Spearman : Intensité de la relation pour les variables ordinales

Parmi ces facteurs, les actions syndicales (X<sup>2</sup> = 98,301\*\*\*) sont fortement associées au degré d'adhésion au syndicalisme (Rhô de Spearman = -0,393). Ainsi, des actions syndicales proactives et démocratiques renforcent l'adhésion au syndicalisme. Plus des deux tiers des répondantes (68,2 %) qui perçoivent des actions syndicales proactives et démocratiques adoptent fortement la thèse du syndicalisme contrairement à moins de deux répondantes sur dix qui n'y adhèrent que faiblement (13,2 %) ou modérément (18,6 %). Au contraire, les répondantes qui déplorent l'absence d'un syndicat proactif et démocratique se bornent à une faible (41,8 %) ou à une moyenne (38,0 %) adhésion syndicale comparativement à 20,1 % qui développent tout de même une forte adhésion. La présence d'actions syndicales proactives ou démocratiques est également la manifestation d'une plus forte adhésion au syndicalisme (46,7 %).

De même, le regroupement syndical (X<sup>2</sup> = 5,708\*) suscite une moyenne (38,4 %) ou une forte (34,5 %) adhésion au syndicalisme. Cependant, l'intensité de la relation entre le regroupement syndical et l'adhésion (V = 0,101) est beaucoup moins éloquente que dans le cas des actions syndicales. D'ailleurs, parmi les répondantes des syndicats qui ne sont pas regroupés, elles demeurent aussi nombreuses à souligner leur forte adhésion (39,4 %) que leur faible adhésion (32,3 %). L'illustration de la thèse des alliances externes

développées par les syndicats illustrées par le cas du regroupement régional laisse percevoir toute la complexité de l'adhésion au syndicalisme.

Quant aux facteurs de socialisation liés aux fonctions syndicales ( $X^2 = 68,777^{***}$ ;  $V = 0,249$ ) ou à la perception favorable du syndicalisme par l'entourage des répondantes ( $X^2 = 81,929^{***}$ ;  $V = 0,383$ ), ils démontrent dans les deux cas une relation très significative avec l'adhésion au syndicalisme. Les salariées qui soutiennent que leur entourage (amis et famille) évalue très favorablement l'idée du syndicalisme sont les plus en mesure de s'identifier fortement au syndicat (70,7 %). Quant aux occupantes actuelles d'un poste dans leur syndicat, elles sont très majoritairement conséquentes avec une forte adhésion (67,3 %) au syndicalisme. Toutefois, les répondantes qui se sont déjà pourvues d'un poste dans le passé au sein d'un syndicat évaluent plus sévèrement leur appartenance au syndicalisme même si elles sont quatre répondantes sur dix (42,9 %) à maintenir une forte adhésion syndicale. Cette tendance est plus manifeste parmi les employées qui n'ont jamais exercé de fonctions syndicales puisque 41,6 % d'entre elles n'ont aucune affinité avec le syndicalisme. Dès lors, une implication active dans un exécutif syndical est liée à un renforcement de l'identification au syndicalisme.

À la vue de ces résultats bivariés, les facteurs de l'approche « située », que ce soit les actions syndicales proactives et démocratiques, la perception tout à fait favorable du syndicalisme par l'entourage des répondantes, le fait d'occuper un poste dans un syndicat ou dans une moindre mesure de faire partie d'un syndicalisme regroupé, sont liés au renforcement de l'adhésion au syndicalisme.

#### **6.2.3.4 Bilan des résultats de l'analyse bivariée**

Il ressort pour chacune des trois approches liées à l'angle traditionnel, aux nouvelles identités professionnelles des femmes et à l'approche « située » plusieurs facteurs qui différencient individuellement les niveaux d'adhésion au syndicalisme des employées du Mouvement Desjardins affiliés à la CSN. Plus précisément, les relations les plus éloquentes proviennent le plus souvent de l'approche « située ». En particulier, les actions syndicales et les aspects de socialisation sont favorables à l'opinion syndicale en présence de l'un ou l'autre de ces facteurs. D'ailleurs, l'application d'actions syndicales

proactives et démocratiques aux yeux des répondantes représente la relation individuelle la plus élevée avec l'adhésion au syndicalisme. Dans une moindre mesure, le recours au syndicalisme regroupé favorise l'identification de leurs membres.

Parmi les autres sources de renforcement possible du syndicalisme, les facteurs associés aux approches traditionnelles ne sont pas en reste. En ce sens, le comportement arbitraire de l'employeur, la coopération patronale-syndicale et les conditions défavorables de travail sont liés à l'appartenance syndicale. Par contre, les données bivariées actuelles nous informent que l'insatisfaction du salaire n'est pas un déterminant majeur de l'adhésion au syndicalisme pour ces employées dans le secteur des services. L'identification au syndicalisme est plus sensible aux conditions de travail difficiles axées sur la pression sur la performance, l'épuisement professionnel en milieu de travail et la surcharge du travail.

Le pronostic sur les valeurs d'affaiblissement du syndicalisme par les nouvelles identités professionnelles demeure nébuleux. En effet, s'il est vrai que les nouvelles pratiques de ressources humaines (formation, évaluation du rendement), à l'inverse des changements dans l'organisation du travail, sont les éléments significatifs du modèle productif de l'adhésion au syndicalisme ; les résultats ne permettent pas cependant d'y indiquer une tendance à la dépréciation syndicale. De plus, l'influence, les finalités au travail, l'attachement au travail ainsi que la perspective d'une mobilité externe ne sont pas des facteurs explicatifs de l'adhésion au syndicalisme. En revanche, le niveau professionnel très qualifié est un facteur important à retenir pour expliquer la faible appartenance syndicale. Les jeunes de 39 ans et moins avec enfant(s), les faibles sociabilités au travail et les très bonnes opportunités de promotions suivent cette même tendance. Il est toutefois nécessaire de procéder à la prise en compte simultanément des facteurs explicatifs dans leur ensemble pour approfondir la compréhension de la réalité. Par exemple, les répondantes qui jugent leurs promotions très bonnes sont non seulement présentes dans la catégorie de la faible adhésion syndicale mais également dans la forte adhésion. Cependant, malgré ces ambivalences, le degré de professionnalisation des répondantes, même s'il ne détermine pas toute la complexité du nouveau rapport au travail des femmes, exerce de façon importante un rôle dans l'affaiblissement du syndicalisme.



Somme toute, ce portrait apporte un premier éclairage sur les logiques de renforcement et d'affaiblissement du syndicalisme. Toutes les caractéristiques de l'approche « située » et celles de l'angle traditionnel, à l'exception de l'insatisfaction du salaire, sont des facteurs qui agrémentent l'adhésion au syndicalisme. Les données sur les multiples facettes des nouvelles identités professionnelles des femmes, quant à elles, sont plus équivoques. Plusieurs d'entre elles, comme les changements dans l'organisation, l'influence, l'attachement au travail et l'éventualité d'une mobilité d'emploi ne contribuent pas à l'explication du degré d'adhésion au syndicalisme. D'autres conduisent à des résultats significatifs hybrides (promotion, évaluation du rendement, etc.). En fait, le degré de professionnalisation est le facteur le plus évident quant à l'affaiblissement du syndicalisme. Les professionnelles très qualifiées sont les moins enclins au syndicalisme. Les faibles sociabilités au travail et les jeunes de 39 ans et moins incitent également au désintérêt à l'égard du syndicalisme. À la vue de ces résultats nuancés et complexes, il importe maintenant de les approfondir dans une perspective globale.

#### **6.2.4 Analyse multivariée**

Après la description des résultats bivariés entre chaque facteur explicatif et l'adhésion au syndicalisme, il convient maintenant d'approfondir la complexité de l'étude en procédant à une analyse multivariée des données. Cette procédure fournit l'occasion d'enrichir la compréhension de l'adhésion au syndicalisme en général en présentant le comportement des facteurs pris dans leur ensemble.

##### **6.2.4.1 Résultats des tests de régression ordinale**

La régression logistique ordinale est le test utilisé pour l'analyse multivariée de l'adhésion des employées à l'égard du syndicalisme en général. En effet, la variable dépendante sur le degré d'adhésion au syndicalisme en général est de nature qualitative ordinale (Section 6.2.1). Ce sont les catégories ordonnées qui prescrivent le recours à la régression logistique ordinale (Afifi *et al.*, 2004 : 309). De plus, tous les facteurs explicatifs sont de nature nominale ou ordinale. Le recours à ce type de test pour nos données est également justifié par le respect des critères de validité des modèles de régression ordinale tant du

point de vue du test des lignes parallèles que de l'adéquation générale du modèle. À cet effet, le test des lignes parallèles doit être le moins significatif possible afin de refléter l'inexistence de différences entre les trois catégories de l'adhésion au syndicalisme. Ce test appuie dès lors l'idée d'ordre ou de rang dans les catégories. À l'inverse, l'ajustement global du modèle doit être significatif pour être valide. Dans un tel cas, ce test démontre la contribution d'au moins un facteur dans l'explication de l'adhésion au syndicalisme.

La démarche propose tout d'abord de combiner chacun des facteurs explicatifs au sein de chaque théorie retenue : les approches traditionnelles (modèle ❶), les nouvelles identités professionnelles des femmes (modèle ❷) et l'approche « située » (modèle ❸). L'élaboration de ces trois modèles séparés permet un premier éclairage sur leur contribution respective à l'adhésion au syndicalisme en général. Par la suite, la présentation d'un modèle global sur l'adhésion syndicale insérant l'ensemble des facteurs explicatifs prélevés dans la littérature, toutes théories confondues, évalue l'apport relatif de ces facteurs parmi cet ensemble de caractéristiques de la relation d'emploi.

Le tableau 6.14 reproduit les résultats de ces quatre modèles de régression logistique ordinaire.

Tableau 6.14 : Résultats des tests de régression logistique ordinaire sur le degré d'adhésion au syndicalisme en général

			Régression ordinaire sur le degré d'adhésion au syndicalisme (n=558) Catégorie de référence : forte adhésion			
			Modèle ① Approches traditionnelles  $\beta$	Modèle ② Approche sur les nouvelles IP des femmes  $\beta$	Modèle ③ Approche « située »  $\beta$	Modèle global  $\beta$
Théories traditionnelles	Comportement de l'employeur	Arbitraire Autres	0,457**			0,304
	Coopération patronale-syndicale	Coopération Autres	0,449**			0,222
	Insatisfaction liée au salaire	Insatisfaction Autres	-0,116			-0,571**
	Évaluation des conditions générales de travail	Très défavorables Assez défavorables Plus favorables	0,774*** 0,686**			1,378*** 0,987***
Nouvelles IP des femmes	Ampleur des changements	Changements importants Peu ou pas		-0,129		-0,301
	Équipe de travail	Oui Non		0,254		0,232
	Formation	Volontaire Obligatoire Pas de formation		-0,044 0,257		0,112 0,272
	Salaire au rendement	Oui Non		0,371**		-0,008
	Degré de professionnalisation	Très qualifié Assez qualifié Peu qualifié		-0,626** -0,140		-1,047*** -0,340
	Attachement au travail	Préfère travailler Autres		-0,128		0,232

	Influence au travail	Beaucoup d'influence Autres		-0,228		-0,253
	Finalités du travail	Au-delà du salaire Strictement le salaire		-0,276		0,016
	Promotions	Très bonnes Assez bonnes Pas très bonnes		-0,450 -0,150		-0,596* -0,275
	Mobilité externe	Changerait d'emploi Autres		-0,152		-0,113
	Sociabilités	Faibles Moyennes Fortes		-0,490** 0,065		-0,550** 0,054
	Famille	39 ans et - avec enfant(s) 40 ans et + avec enfant(s) Pas d'enfant		-0,412** 0,427**		-0,095 0,255
Approche « située »	Actions syndicales	Proactives et démocratiques Proactives ou démocratiques Ni l'un, ni l'autre			1,497*** 0,751***	1,598*** 0,795**
	Regroupement entre syndicats	Oui Non			0,348*	0,266
	Fonctions syndicales	Actuellement A déjà occupé N'a jamais occupé			1,489*** 0,857***	1,422*** 0,938***
	Socialisation de l'entourage	Tout à fait favorable Autres			1,526***	1,768***
	<i>N</i>		549	507	556	499
	<i>Chi-Square</i>		X <sup>2</sup> : 30,589***	X <sup>2</sup> : 47,588***	X <sup>2</sup> : 186,703***	X <sup>2</sup> : 239,851***
	<i>2LL</i>		216,790	1034,807	202,292	851,618
	<i>R2</i>		0,061	0,101	0,321	0,430
	<i>Test des lignes parallèles</i>		p=0,084	p=0,330	p=0,132	p=0,312

\*\*\* p<0,001

\*\* p<0,05

\* p<0,1

#### 6.2.4.1.1 Modèle ❶ de régression ordinale axé sur les approches traditionnelles

Le comportement arbitraire, la coopération patronale-syndicale, l'insatisfaction liée au salaire et l'évaluation des conditions générales de travail sont soumis conjointement dans le modèle ❶ de régression portant exclusivement sur les approches traditionnelles de l'adhésion au syndicalisme en général.

En matière de validité générale du modèle, le test peu significatif des lignes parallèles ( $p = 0,084$ ) et le test très significatif de la validité d'ensemble du modèle ( $X^2 = 30,589^{***}$ ) justifient la bonne utilisation du test de régression ordinale. Cependant, compte tenu que le test des lignes parallèles est malgré tout légèrement significatif, il faut ici faire preuve de prudence dans les résultats. De plus, la valeur relativement peu élevée du  $X^2$  indique une contribution somme toute modeste de ce modèle à l'explication de l'adhésion au syndicalisme.

Les résultats du modèle de régression sur les approches traditionnelles suivent les tendances globales de l'analyse bivariable. En effet, à l'exception de l'insatisfaction des employées à l'égard de leur salaire, le comportement arbitraire, la coopération patronale-syndicale et les conditions de travail prises dans leur ensemble ont toutes une relation significative avec le degré d'adhésion en matière de syndicalisme en général. Pour chacun de ces facteurs associés, le coefficient de régression est positif. Nous pouvons ainsi expliquer une plus forte adhésion syndicale en présence d'un comportement arbitraire de la part de l'employeur ou de coopération syndicale-patronale. De même, plus les conditions de travail sont jugés défavorables, plus l'identification au syndicalisme est forte. Ces facteurs contribuent à l'explication du syndicalisme de façon similaire bien que le jugement de conditions très défavorables se distingue davantage des autres éléments contributifs du modèle traditionnel.

Globalement, ces résultats confirment que les facteurs liés aux approches traditionnelles renforcent l'idée de l'adhésion au syndicalisme. Il est cependant important de mentionner que cette affirmation ne concerne pas l'insatisfaction du salaire de la part des employées qui ne contribue pas à l'explication de l'adhésion au syndicalisme dans ce modèle axé sur les seules approches traditionnelles.

#### 6.2.4.1.2 Modèle ② de régression ordinale axé sur les nouvelles identités professionnelles des femmes

Le modèle ② de régression ordinale prend en compte l'ensemble des caractéristiques liées aux nouvelles identités professionnelles des femmes du point de vue des innovations dans les milieux du travail et du nouveau rapport au travail des femmes.

Les critères de validité de ce modèle justifient l'utilisation de la régression ordinale dans ce modèle axé sur les nouvelles identités professionnelles des femmes. En effet, le test des lignes parallèles non-significatif ( $p = 0,330$ ) indique l'inexistence de différences entre les rangs. De même, l'ajustement global du modèle ( $X^2 = 47,588^{***}$ ) permet de souligner la contribution de ce modèle à l'explication de l'adhésion au syndicalisme ; une contribution supérieure au modèle sur les approches traditionnelles.

Ce modèle multivarié permet de nuancer les résultats de l'analyse bivariée qui associait individuellement à l'adhésion au syndicalisme les facteurs liés à la formation, le salaire au rendement, le degré professionnel, les promotions, les sociabilités et la famille. Lorsque toutes les composantes des nouvelles identités professionnelles des femmes sont insérées dans un même modèle, la formation et les promotions ne contribuent plus à la variation de l'adhésion syndicale.

Plus précisément, parmi les nouvelles pratiques des ressources humaines, seul le salaire au rendement demeure significatif ( $0,371^{**}$ ). Ainsi, l'obtention d'un salaire au rendement est un facteur associé au renforcement du lien avec le syndicat. Ces résultats remettent en cause l'idée de l'affaiblissement du syndicalisme par les nouvelles pratiques de ressources humaines. Les différences en matière de formation, obligatoire, volontaire ou en cas d'absence, quant au degré d'adhésion au syndicalisme s'estompent en présence des autres facteurs liés aux nouvelles identités professionnelles des femmes. Le travail en équipe ou l'ampleur des changements dans l'organisation du travail n'expliquent pas, elles non plus, le degré d'adhésion au syndicalisme.

En ce qui concerne les facteurs explicatifs relatifs au nouveau rapport au travail, le degré de professionnalisation représente l'indicateur le plus significativement lié à l'adhésion des employées au syndicalisme. Les différences entre les niveaux professionnels assez

qualifiés et peu qualifiés n'ont pas lieu. C'est seulement la catégorie professionnelle très qualifiée qui se distingue des autres par son seuil de signification élevé. De par son coefficient de régression négatif (-0,626\*\*), le niveau professionnel très qualifié est un facteur d'affaiblissement du syndicalisme.

Les résultats révèlent deux autres sources de dévaluation du syndicalisme. D'une part, de faibles sociabilités au travail (-0,490\*\*) s'accompagnent d'une moindre adhésion syndicale de la part des employées du Mouvement Desjardins. Par contre, les sociabilités moyennes ou fortes ne se distinguent pas l'une de l'autre pour expliquer le degré d'adhésion au syndicalisme. D'autre part, les femmes de 39 ans et moins avec enfant(s) sont plus faiblement associées au syndicalisme (-0,412\*\*). À l'inverse, les femmes de 40 ans et plus avec enfant(s) adhèrent plus fortement au syndicalisme (0,427\*\*) que les femmes sans enfant.

Il ne se dégage pas de différence notable entre les autres valeurs liées au travail et l'adhésion au syndicalisme. En effet, l'attachement au travail, l'influence, les nouvelles finalités du travail, les perspectives de promotion ou de mobilité externe ne ressortent pas significatives de cette analyse sur l'adhésion syndicale. Autrement, dit, les personnes qui développent ces nouvelles valeurs au travail ne se différencient pas des autres employées en matière d'identification au syndicalisme.

En bref, le niveau professionnel très qualifié, les faibles sociabilités au travail et les femmes de 39 ans et moins avec enfant(s) sont les principales sources d'affaiblissement du syndicalisme liées aux nouvelles identités professionnelles des femmes. À l'inverse, le salaire au rendement et les femmes de 40 ans et plus avec enfant(s) renforcent l'identification au syndicat. Aucune des autres caractéristiques exposées n'est significative avec le degré d'adhésion au syndicalisme en général. Ces résultats dénotent la complexité de cette approche sur les nouvelles identités professionnelles des femmes.

#### 6.2.4.1.3 Modèle ③ de régression ordinale axé sur l'approche « située »

Ce troisième modèle sur l'adhésion au syndicalisme inclut les facteurs de l'approche « située » relatifs aux actions syndicales proactives et démocratiques, au regroupement syndical, à la perception de l'entourage à l'égard du syndicalisme et aux fonctions syndicales. Une nouvelle fois, les critères de régression ordinale liés au test des lignes parallèles ( $p = 0,132$ ) et à l'ajustement général de ce modèle ( $X^2 = 186,703^{***}$ ) sont respectés. En particulier, la valeur élevée du  $X^2$  évoque toute l'importance de ce modèle dans l'explication de la variation de l'adhésion syndicale. Ce modèle présente également la valeur la plus élevée du  $X^2$  parmi les modèles de régression étudiés.

Les résultats fournis par ce test de régression ordinale appuient ceux mis de l'avant lors de l'analyse bivariée entre les facteurs de l'approche « située » et l'adhésion au syndicalisme. En effet, les actions syndicales proactives et/ou démocratiques, le regroupement syndical, le fait d'occuper un poste dans un syndicat ou de l'avoir déjà fait ainsi que la perception très favorable du syndicalisme par l'entourage du membre représentent des facteurs explicatifs au degré d'adhésion au syndicalisme en général.

Dans la mesure où les coefficients de régression sont positifs, tous ces facteurs énumérés consolident l'identification au syndicalisme. Ainsi, plus les actions syndicales sont jugées proactives et démocratiques par les membres, plus l'adhésion envers le syndicalisme est forte. De même, les employées qui occupent actuellement un poste au sein de leur syndicat, voire qui ont déjà occupé un tel poste, adhèrent plus fortement au syndicalisme qu'une personne qui n'a jamais exercé de fonctions syndicales. De plus, la perception très favorable du syndicalisme par l'entourage des membres est un important soutien pour le syndicalisme. Dans une moindre mesure, le regroupement syndical est favorable à l'identification de ces membres au syndicalisme en général.

Cette convergence des résultats appuie l'idée du renforcement du syndicalisme par les facteurs de l'approche « située ».



#### 6.2.4.2 Bilan du modèle global de régression ordinale sur l'adhésion au syndicalisme au syndicalisme

Les trois modèles préalablement présentés de façon séparée contribuent tous, chacun à leur manière, à l'explication du degré d'adhésion au syndicalisme des employées du Mouvement Desjardins. Le modèle global permet maintenant de prendre en compte tous les facteurs explicatifs de la littérature sans égard à un modèle en particulier. En outre, qu'advient-il de ces facteurs explicatifs lorsqu'on les considère dans un modèle global ?

Une nouvelle fois, le recours à la régression ordinale est justifié pour l'élaboration de ce modèle global du point de vue du test des lignes parallèles ( $p = 0,312$ ) et de l'ajustement général du modèle ( $X^2 = 239,851^{***}$ ). Cette valeur élevée de  $X^2$  justifie la nécessité d'insérer toutes les approches théoriques au sein d'un même modèle. Ce modèle global est le plus contributif par rapport aux trois modèles séparés. D'ailleurs, l'exercice de combiner toutes les variables en même temps dans un seul modèle est très éloquent dans la mesure où il permet de distinguer entre les facteurs explicatifs les plus utiles et ceux qui contribuent le moins en présence des autres caractéristiques.

À la vue des résultats multivariés de ce modèle global, cinq constats méritent d'être soulignés. Premièrement, l'apport de l'approche traditionnelle dans la thèse du renforcement du syndicalisme est appauvri en présence des facteurs liés aux nouvelles identités professionnelles des femmes et à l'approche « située ». En effet, le comportement arbitraire de l'employeur et la coopération patronale-syndicale ne sont plus associés au degré d'adhésion au syndicalisme. Plus encore, les tests réalisés précédemment n'ont jamais permis de confirmer l'hypothèse émise entre l'insatisfaction du salaire et une forte adhésion syndicale. Ce modèle global permet de rendre compte de l'existence significative d'un lien entre l'insatisfaction du salaire et l'adhésion au syndicalisme ( $-0,571^{**}$ ). Toutefois, ce mécontentement en termes de salaire est associé à une plus faible adhésion syndicale. À cet égard, une plus forte identification envers le syndicat en présence du salaire au rendement mise en évidence dans le modèle ② sur les nouvelles identités professionnelles s'est également estompée. Contrairement à notre hypothèse, les employées ne perçoivent pas l'idée que les syndicats peuvent améliorer leur sort en termes de rémunération. L'implantation du salaire incitatif par la direction du

Mouvement Desjardins est tout à fait cohérente avec ces opinions dans la mesure où le syndicat se trouve plus démuné en termes de négociations salariales.

Deuxièmement, il n'en demeure pas moins que le pilier en termes d'approche traditionnelle sur l'adhésion au syndicalisme est lié aux conditions de travail défavorables. Plus les employées perçoivent des pressions sur la performance, de la surcharge de travail et de l'épuisement professionnel dans leur milieu de travail, plus elles sont adeptes du syndicalisme. Tous les tests effectués convergent vers ce résultat. En fait, les salariées se fient davantage au syndicat pour négocier une meilleure qualité de vie au travail alors qu'elles jugent leur syndicat incapable d'augmenter les salaires.

Troisièmement, ce modèle général sur l'adhésion syndicale ne fait ressortir aucun facteur explicatif relativement aux innovations en milieu de travail. Les changements dans l'organisation du travail et les pratiques individualisées en gestion des ressources humaines mis en place par la direction du Mouvement Desjardins ne conduisent pas à l'affaiblissement de l'identification syndicale. À vrai dire, elles n'ont pas d'effet sur le degré d'adhésion au syndicalisme lorsque toutes les approches théoriques sont prises en compte simultanément. Autrement dit, il n'y a pas nécessairement de substitution du syndicalisme par les innovations dans les milieux de travail.

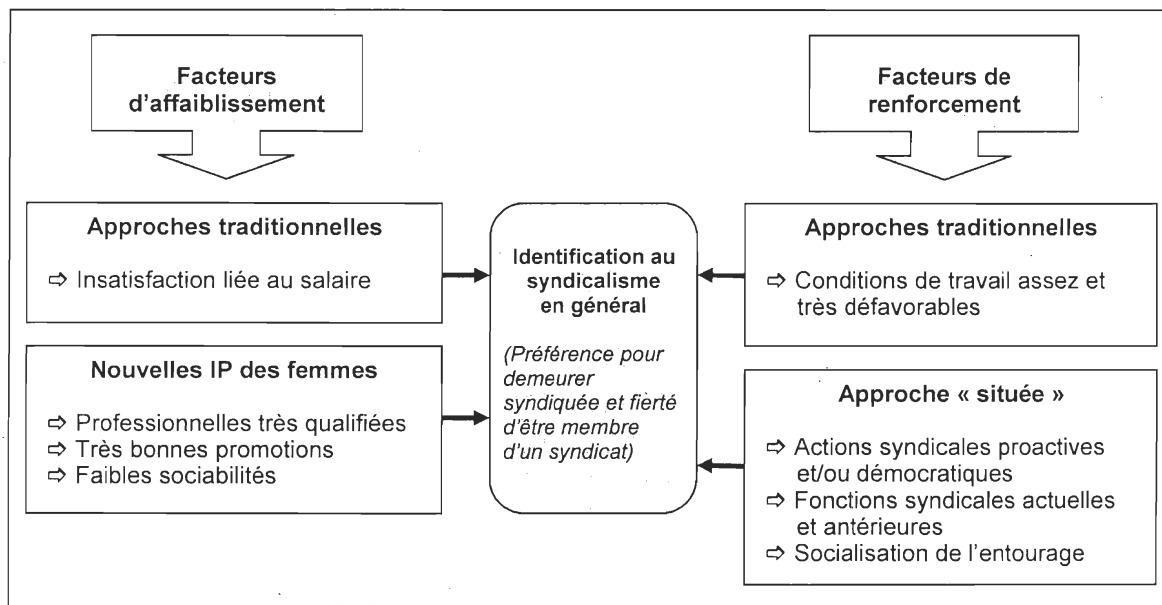
Quatrièmement, le niveau professionnel très qualifié (-1,047\*\*\*), les faibles sociabilités au travail (-0,550\*\*) et la perspective de très bonnes promotions (-0,596\*) sont les seules explications d'une plus faible adhésion syndicale de la part des employées du Mouvement Desjardins. Parmi ces facteurs, le niveau professionnel très qualifié, une composante essentielle des nouvelles identités professionnelles des femmes, obtient le plus haut coefficient de régression. Il s'agit ici du principal facteur d'affaiblissement du syndicalisme parmi les nouvelles valeurs au travail des femmes.

Cinquièmement, les actions syndicales proactives et démocratiques (1,598\*\*\*) ainsi que proactives ou démocratiques (0,795\*\*), la socialisation favorable des membres pour le syndicat (1,768\*\*\*) et l'activité syndicale actuelle (1,422\*\*\*) ou dans le passé (0,938\*\*\*) représentent les principales sources de renforcement de l'adhésion au syndicalisme. Ces aspects de l'approche « située », à l'exception des regroupements syndicaux, forgent l'identification au syndicalisme. Les facteurs de socialisation et les actions proactives et

démocratiques du syndicat sont dès lors essentiels pour susciter l'adhésion des membres envers leur syndicat. Seule la thèse du renforcement du syndicalisme par l'entremise d'alliances externes de la part du syndicat n'est pas validée par l'exemple du syndicalisme regroupé. Lorsque l'ensemble des éléments explicatifs sont introduits dans le modèle, le regroupement entre les syndicats perd de son importance dans l'explication d'un renforcement de l'adhésion syndicale. Il faut noter ici que l'exemple du syndicalisme regroupé est seulement une illustration de l'éventail des alliances externes à la portée des syndicats. Il serait intéressant dans des analyses futures de tester d'autres formules d'alliances.

La figure 6.2 permet de visualiser les principaux facteurs explicatifs de l'adhésion des employés du Mouvement Desjardins à l'égard du syndicalisme de manière générale.

**Figure 6.2 : Facteurs explicatifs de l'adhésion au syndicalisme en général**



En définitive, les résultats admettent l'existence d'éléments liés aux nouvelles identités professionnelles des femmes qui affaiblissent le syndicalisme. Ils proviennent essentiellement du très haut degré de qualification, des promotions très bonnes et des faibles sociabilités au travail qui nuisent aux formes de solidarité. À cet effet, nous aurions pu nous attendre à davantage de liens significatifs entre les nouvelles valeurs du travail des femmes et la faible adhésion syndicale ; mais ce n'est pas le cas. De plus, les constats formulés sur l'adhésion au syndicalisme mettent en évidence la moindre pertinence des approches traditionnelles dans un modèle global qui sollicite d'autres approches plus rarement mobilisées dans la littérature, comme les théories sur les identités professionnelles. Cette idée est appuyée par la disparition dans le modèle global des liens significatifs des éléments des approches traditionnelles liés au comportement arbitraire ou à la coopération patronale-syndicale. À l'inverse, les conditions de travail défavorables soutiennent la pertinence du syndicalisme contrairement à l'insatisfaction liée au salaire. De même, la plupart des éléments de l'approche « située » valident l'hypothèse sur le renforcement du syndicalisme. Ainsi, les actions syndicales proactives et démocratiques ainsi que la socialisation sont des facteurs clés pour susciter une plus grande identification syndicale. En bref, même si de nouvelles valeurs au travail affaiblissent le syndicalisme, il est possible pour les syndicats de contrevenir positivement à ces facteurs en renforçant leur caractère proactif, la démocratie syndicale et la socialisation.

### **6.3 Conclusion**

Ce chapitre s'est penché sur le vécu des employées du Mouvement Desjardins au Québec affiliées à la CSN dans leurs milieux de travail puis sur leur degré d'adhésion au syndicalisme. Une première partie a permis de mettre de l'avant les principales distinctions entre les employées très qualifiées, assez qualifiées et peu qualifiées quant aux innovations en milieu de travail, tant les changements que les nouvelles pratiques de ressources humaines, leurs conditions de travail, leurs aspects de socialisation et leur rapport avec le travail. Globalement, plus le degré de professionnalisation est élevé, plus les employées sont diplômées et bénéficient de postes à temps complet à l'inverse des personnes moins qualifiées aux prises avec un plus grand nombre de postes temporaires ou à temps partiel. De même, l'influence au travail, de très bonnes opportunités de

promotions et de faibles sociabilités caractérisent davantage les plus hauts niveaux professionnels. De plus, les résultats indiquent que les catégories les plus qualifiées, les moins enclins à occuper des fonctions syndicales, sont plus susceptibles d'être concernées par la plupart des innovations en milieu de travail ainsi que par des conditions de travail plus défavorables.

La deuxième partie de ce chapitre a examiné la première dimension du modèle conceptuel des identités syndicales relative au degré d'adhésion des employées au syndicalisme de manière générale. Tout d'abord, une panoplie de résultats bivariés a permis d'observer les relations entre le niveau d'adhésion syndicale des femmes et chacun des facteurs explicatifs du modèle. Par la suite, des analyses multivariées, selon chaque approche pertinente puis dans une perspective globale prenant en compte l'ensemble des facteurs explicatifs de l'adhésion au syndicalisme, ont confirmé l'existence d'éléments des nouvelles identités professionnelles des femmes, comme les professionnelles très qualifiées, les très bonnes opportunités de promotions et les faibles sociabilités, qui affaiblissent le syndicalisme. Cependant, contrairement aux facteurs des approches plus traditionnelles du milieu de travail, l'approche « située », de par les actions syndicales proactives et démocratiques et la socialisation, renforce l'identification syndicale des employées. Du point de vue d'une perspective instrumentale, seules les conditions de travail défavorables soutiennent la pertinence du syndicalisme contrairement à l'insatisfaction liée au salaire. En somme, même si de nouvelles valeurs au travail associées à une plus grande professionnalisation de la fonction amoindrissent le syndicalisme, les syndicats sont eux-mêmes en mesure de susciter une plus grande adhésion de leurs membres.

## **CHAPITRE VII**

**PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS :**

**L'ADHÉSION DES EMPLOYÉES DU MOUVEMENT DESJARDINS  
AUX MODÈLES SYNDICAUX TRADITIONNELS ET RENOUVELÉS**

## Introduction

Après cette perspective globale sur le rapport entre les employées du Mouvement Desjardins affiliées à la CSN et le syndicalisme, le chapitre VII se penche plus spécifiquement sur l'adhésion de ces femmes aux formes de représentation collective traditionnelles et futures. Ce chapitre s'attarde ainsi sur la deuxième dimension du modèle conceptuel sur les identités syndicales qui réfère au lien d'identification des membres vis-à-vis des modèles syndicaux.

Deux parties générales composent ce chapitre. La première partie examine le degré d'adhésion des employées du Mouvement Desjardins au modèle syndical traditionnel caractérisé encore aujourd'hui en Amérique du Nord par le syndicalisme industriel. En matière de valeurs conventionnelles associées à ce type de syndicalisme, les appuis aux moyens de pression liés à la grève et au principe d'ancienneté sont étudiés. Quant à la recherche de l'amélioration des salaires et celle de la sécurité d'emploi, elles réfèrent aux enjeux syndicaux les plus répandus. L'objectif consiste à vérifier l'hypothèse d'une remise en cause du syndicalisme traditionnel par les nouvelles identités professionnelles des femmes.

La seconde partie de ce chapitre explore deux pistes de renouveau syndical. Ainsi, du point de vue sociétal, le niveau d'identification des employées du Mouvement Desjardins au syndicalisme social est tout d'abord présenté. Par la suite, le rapport de ces femmes à l'élargissement de l'action syndicale en milieu de travail, tant sous l'angle des intérêts individuels que collectifs, est exposé.

Sans prétendre à une exclusivité des pistes de renouvellement du syndicalisme investiguées, le modèle conceptuel des identités syndicales validé au chapitre VI est mis à profit pour repérer empiriquement le type de syndicalisme le plus en arrimage avec le nouveau rapport au travail des femmes.

## **7.1 Degré d'adhésion au syndicalisme traditionnel des employées du Mouvement Desjardins**

Cette première partie du chapitre vise à comprendre le rapport entretenu par les employées du mouvement Desjardins à l'égard de la forme traditionnelle du syndicalisme. Pour ce faire, elle examine le degré d'adhésion de ces femmes aux valeurs et aux enjeux usuellement associés à ce type de syndicalisme. En outre, elle recourt au modèle conceptuel global sur les identités syndicales validé au chapitre VI afin de vérifier l'hypothèse d'une remise en cause du syndicalisme traditionnel par les nouvelles identités professionnelles de ces femmes.

### **7.1.1 Valeurs traditionnelles du syndicalisme**

La description des variables dépendantes de la recherche attribuées aux valeurs traditionnelles du syndicalisme puis les résultats des tests multivariés de régression appliqués au modèle conceptuel sur les identités syndicales permettent de circonscrire le niveau d'adhésion des employées du Mouvement Desjardins aux valeurs typiques du syndicalisme traditionnel. En particulier, la présomption d'une plus faible appartenance aux valeurs traditionnelles du syndicalisme par les femmes aux prises de nouvelles identités professionnelles est soumise à une investigation empirique.

#### **7.1.1.1 Variables dépendantes liées aux valeurs traditionnelles du syndicalisme**

Le recours à la grève et le principe d'ancienneté sont deux valeurs liées habituellement au syndicalisme industriel en Amérique du Nord. Même s'il faut reconnaître que d'autres valeurs peuvent également caractériser cette forme de syndicalisme, les deux références retenues sont représentatives du syndicalisme traditionnel.



### 7.1.1.1.1 Adhésion à la grève

Le moyen de pression principal du syndicalisme industriel a trait au recours à la grève (Heckscher, 1988). À cet égard, Lévesque *et al.* (1998, 2005) cherchent à cerner les modalités d'action collective traditionnelles en évaluant, entre autres, l'utilité de la grève. De la même façon, les employées du Mouvement Desjardins ont eu à indiquer leur degré d'accord ou de désaccord sur l'énoncé suivant : « Le recours à des moyens de pression telle que la grève demeure un moyen indispensable pour défendre les droits des employées » (Tableau 7.1).

**Tableau 7.1 : Variable dépendante sur l'adhésion à la grève**

	Catégories	Pourcentage
Le recours à des moyens de pression telle que la grève demeure un moyen indispensable pour défendre les droits des employées (n=569)	Tout à fait d'accord (n=108)	19,0 %
	Assez d'accord (n=177)	31,1 %
	Peu d'accord (n=164)	28,8 %
	Pas du tout d'accord (n=120)	21,1 %
La variable sur l'adhésion à la grève (n=569)	Moindre adhésion (n=461)	81,0 %
	Très forte adhésion (n=108)	19,0 %

D'emblée, le recours à la grève est un moyen de pression très faiblement supporté par les employées du Mouvement Desjardins. Seulement 19,0 % des répondantes sont tout à fait d'accord avec ce moyen de pression. Seules sont retenues ces personnes qui ont exprimé un accord sans aucune réserve pour représenter une très forte adhésion à l'égard de la valeur traditionnelle du syndicalisme relative au recours à la grève.

Les autres catégories, à l'exception des sept valeurs manquantes, sont regroupées ensemble (81,0 %) pour caractériser une plus faible adhésion vis-à-vis du principe de la grève. Parmi ces réponses, trois personnes sur dix (31,1 %) sont plus mitigées en indiquant qu'elles sont assez d'accord avec la grève. La moitié des répondantes réfutent l'idée de la grève puisqu'elles sont nombreuses à être peu (28,8 %) ou pas du tout (21,1 %) d'accord avec ce moyen de pression.

Cette même question a été posée aux syndicats du secteur financier en modifiant toutefois quelque peu le choix de réponse<sup>35</sup>. Seulement 5,0 % des syndicats appuient très fortement le principe de la grève. Plus de quatre syndicats sur dix (45,0 %) ne sont ni en accord, ni en désaccord avec l'énoncé. La moitié des syndicats accordent une moindre importance au recours à la grève. La pertinence de ce moyen de pression est peu soutenue, tant par les employés du Mouvement Desjardins que par les syndicats du secteur financier.

#### 7.1.1.1.2 Adhésion au principe d'ancienneté

Le principe d'ancienneté est une autre valeur associée au syndicalisme traditionnel (Heckscher, 1988 ; Osterman *et al.*, 2001). À cet effet, les employés du mouvement Desjardins ont eu à exprimer leur degré d'accord ou de désaccord sur l'énoncé suivant : « Le principe d'ancienneté est essentiel pour contrer le favoritisme dans les milieux de travail » (Tableau 7.2).

**Tableau 7.2 : Variable dépendante sur l'adhésion au principe d'ancienneté**

	Catégories	Pourcentage
Le principe d'ancienneté est essentiel pour contrer le favoritisme dans les milieux de travail (n=571)	Tout à fait d'accord (n=350)	61,3 %
	Assez d'accord (n=148)	25,9 %
	Peu d'accord (n=38)	6,7 %
	Pas du tout d'accord (n=35)	6,1 %
La variable sur l'adhésion au principe d'ancienneté (n=571)	Moindre adhésion (n=221)	38,7 %
	Très forte adhésion (n=350)	61,3 %

Règle générale, une majorité d'employés du Mouvement Desjardins sont très favorables au principe d'ancienneté dans les établissements contrairement au moyen de pression relatif à la grève. En effet, plus de six répondantes sur dix (61,3 %) adhèrent très fortement au principe d'ancienneté.

<sup>35</sup> Nous avons inséré dans l'enquête postale auprès des syndicats le choix de réponse « ni en accord, ni en désaccord » dans l'échelle de Likert contrairement au sondage téléphonique auprès des membres syndiqués.

Les autres échelons d'accord regroupant 38,7 % des femmes constituent la catégorie d'une moindre adhésion à cette valeur conventionnelle du syndicalisme. Elle provient des personnes assez (25,9 %), peu (6,7 %) ou pas du tout (6,1 %) d'accord avec le principe d'ancienneté dans les milieux de travail.

L'enquête postale demandait aussi aux syndicats de se prononcer sur le caractère essentiel du principe d'ancienneté. Plus de quatre syndicats du secteur financier sur dix (42,5 %) souscrivent très fortement au principe d'ancienneté contrairement à 37,5 % qui y accordent moins d'importance. Deux syndicats sur dix n'ont pas d'opinion. Tout comme les employées du Mouvement Desjardins, les syndicats du secteur financier sont plus nombreux à s'identifier au principe d'ancienneté qu'à celui de la grève.

#### **7.1.1.2 Résultats des tests de régression logistique sur les valeurs traditionnelles du syndicalisme**

Le tableau 7.3 présente les résultats des modèles de régression effectués successivement sur les deux variables de la recherche caractérisant les valeurs traditionnelles du syndicalisme liées au recours à la grève et au principe d'ancienneté.

Afin de recourir simultanément à l'ensemble des facteurs explicatifs du modèle conceptuel sur les identités syndicales, une analyse multivariée est appropriée<sup>36</sup>. Le recours au test de régression logistique est justifié pour ces deux variables dépendantes compte tenu de leur nature qualitative binaire. Les critères généraux de ces deux modèles, tant pour la moindre adhésion à la grève ( $X^2 = 57,190^{**}$ ) que pour celle du principe d'ancienneté ( $X^2 = 91,866^{***}$ ), nous assurent de la validité du modèle.

---

<sup>36</sup> Le Chapitre VII présente directement les résultats d'ensemble de l'étape multivariée compte tenu que le modèle conceptuel sur les identités syndicales a précédemment été validé lors du chapitre VI en procédant à une analyse bivariée puis multivariée.

**Tableau 7.3 : Résultats des tests de régression logistique sur les valeurs traditionnelles du syndicalisme**

			Moindre adhésion à la grève $\beta$	Moindre adhésion au principe d'ancienneté $\beta$
Approches traditionnelles	Comportement de l'employeur	Arbitraire Autres	-0,366	-0,095
	Coopération patronale-syndicale	Coopération Autres	0,267	-0,094
	Insatisfaction liée au salaire	Insatisfaction Autres	0,201	0,207
	Évaluation des conditions générales de travail	Très défavorables Assez défavorables Plus favorables	-0,314 -0,320	-0,263 0,126
Approche sur les nouvelles identités professionnelles des femmes	Ampleur des changements	Changements importants Peu ou pas importants	0,035	-0,302
	Équipe de travail	Oui Non	0,085	-0,409
	Formation	Volontaire Obligatoire Pas de formation	-0,445 -0,181	<b>0,604**</b> -0,066
	Salaire au rendement	Oui Non	-0,043	0,148
	Degré de professionnalisation	Très qualifié Assez qualifié Peu qualifié	0,013 0,406	<b>0,538*</b> 0,382
	Attachement au travail	Préfère travailler Autres	-0,222	0,123
	Influence au travail	Beaucoup d'influence Autres	<b>0,593*</b>	0,358
	Finalités du travail	Au-delà du salaire Strictement le salaire	<b>0,584**</b>	<b>0,481**</b>
	Promotions	Très bonnes Assez bonnes Pas très bonnes	-0,480 -0,012	0,252 -0,077
	Mobilité externe	Changerait d'emploi Autres	<b>-0,617**</b>	-0,005
	Sociabilités	Faibles Moyennes Fortes	0,180 -0,329	0,294 -0,276
	Famille	39 ans et - avec enfant(s) 40 ans et + avec enfant(s) Pas d'enfant	0,387 0,271	<b>0,545**</b> -0,176

Approche « située »	Actions syndicales	Proactives et démocrat. Proactives ou démocrat. Ni l'un, ni l'autre	-0,696** -0,151	-0,865** -0,935***
	Regroupement entre les syndicats	Oui Non	-0,540**	-0,022
	Fonctions syndicales	Actuellement A déjà occupé N'a jamais occupé	-0,486 -0,013	-0,551* -0,537**
	Socialisation de l'entourage	Tout à fait favorable Autres	-0,810**	-0,584**
<i>N</i>			511	511
<i>Chi-Square</i>			57,190**	91,866***
<i>2LL</i>			445,223	593,100
<i>R2</i>			0,169	0,223
<i>Hosmer et Lemeshow</i>			p=0,601	p=0,662

\*\*\* p<0,001

\*\* p<0,05

\* p<0,1

En ce qui concerne la variable relative à la grève, peu de facteurs du modèle conceptuel sur les identités syndicales sont statistiquement associés à une moindre adhésion à ce moyen de pression de la part des employées du Mouvement Desjardins. Il faut dire que les employées du Mouvement Desjardins sont globalement peu nombreuses à défendre la grève comme étant un moyen de pression indispensable.

Malgré tout, certains traits des nouvelles identités professionnelles des femmes accentuent cette remise en cause. En effet, deux indicateurs relatifs aux nouvelles identités professionnelles des femmes suscitent une plus faible identification à la grève. Les personnes qui développent de nouvelles finalités au-delà du salaire (0,584\*\*) et celles qui disposent de beaucoup d'influence dans leur travail (0,593\*) sont moins nombreuses à soutenir le principe de la grève. À l'inverse, les employées qui changeraient d'emploi pour de meilleures conditions de travail (-0,617\*\*) appuient davantage ce moyen de pression. De même, certaines caractéristiques de l'approche « située » intensifient l'adhésion aux valeurs traditionnelles du syndicalisme associées à la grève. Ainsi, les actions syndicales proactives et démocratiques (-0,696\*\*), la socialisation par l'entourage vis-à-vis du syndicalisme (-0,810\*\*) et le regroupement entre les syndicats (-0,540\*\*) concourent à une plus forte adhésion à l'égard du moyen de pression étudié.

Quant au principe d'ancienneté dans les milieux de travail, il est remis en question par plusieurs facteurs liés aux nouvelles identités professionnelles des femmes. En effet, les personnes qui suivent volontairement de la formation (0,604\*\*), les jeunes femmes avec enfant(s) (0,545\*\*), les personnes qui développent de nouvelles finalités au travail (0,481\*\*) et les professionnelles très qualifiées (0,538\*) soutiennent moins le principe d'ancienneté. À l'inverse, les actions syndicales proactives et/ou démocratiques (respectivement -0,865\*\* et -0,935\*\*\*), la socialisation de l'entourage en faveur du syndicalisme (-0,584\*\*) et les fonctions syndicales actuelles (-0,551\*) ou antérieures (-0,537\*\*) favorisent une très forte adhésion à ce principe.

Plus généralement, quatre constats sur l'adhésion des employées du Mouvement Desjardins aux valeurs traditionnelles du syndicalisme émergent de ces résultats. Premièrement, l'appui aux deux valeurs conventionnelles du syndicalisme, soit le recours à la grève et le principe d'ancienneté, ne suscite pas le même intérêt chez les employées du Mouvement Desjardins. Ces dernières sont globalement plus favorables au principe d'ancienneté dans leur milieu de travail alors qu'elles rejettent massivement l'idée de la grève comme moyen de pression.

Deuxièmement, les diverses approches prises en compte dans le modèle conceptuel sur les identités syndicales n'exercent pas les mêmes influences sur ces valeurs du syndicalisme. En effet, aucune des variables liées aux approches traditionnelles du milieu du travail, que ce soit pour expliquer l'adhésion à la grève ou au principe d'ancienneté, n'est statistiquement significative.

Troisièmement, ce sont exclusivement certaines caractéristiques des nouvelles identités professionnelles des femmes qui remettent davantage en cause ces valeurs traditionnelles. En particulier, le développement de nouvelles finalités au travail est présent à la fois lors d'une plus faible identification au recours à la grève et au principe d'ancienneté. De plus, les indicateurs liés aux nouvelles identités professionnelles des femmes sont encore plus nombreux du point de vue d'une moindre adhésion au principe d'ancienneté par rapport à celle de la grève d'autant plus que les personnes aux perspectives de mobilité externe appuient davantage le recours à la grève.

Quatrièmement, les facteurs explicatifs de l'approche « située » accentuent le soutien à la grève et au principe d'ancienneté bien qu'ils soient moins fortement significatifs que lors de l'adhésion au syndicalisme en général (Chapitre VI). Malgré tout, toutes les variables de l'approche « située » favorisent l'adhésion à l'une ou l'autre des valeurs traditionnelles du syndicalisme. En particulier, les actions syndicales proactives et démocratiques et la socialisation favorable de l'entourage à l'égard du syndicalisme sont les seuls facteurs de cette approche qui expliquent la très forte adhésion aux deux valeurs traditionnelles respectivement étudiées.

En somme, les employées qui développent certaines nouvelles identités professionnelles désapprouvent plus fortement que les autres les valeurs traditionnelles du syndicalisme même si certains traits de l'approche « située » contrebalancent ces effets.

### **7.1.2 Enjeux traditionnels du syndicalisme**

Cette section dépeint le degré d'adhésion des employées du Mouvement Desjardins quant aux enjeux traditionnels du syndicalisme. La description des variables dépendantes de la recherche associées à ces enjeux puis les résultats des tests de régression appliqués au modèle conceptuel sur les identités syndicales sont successivement présentés. En outre, l'hypothèse d'un plus faible soutien à ces priorités syndicales conventionnelles par les nouvelles identités professionnelles des femmes est testée.

#### **7.1.2.1 Variables dépendantes liées aux enjeux traditionnels du syndicalisme**

Une conception instrumentale est typiquement représentative du syndicalisme traditionnel. Les études sur le *Union Commitment* (Gordon *et al.*, 1980) mettent l'accent sur les enjeux syndicaux basés sur l'amélioration des conditions de travail. Entre autres, la défense des salaires et de la sécurité d'emploi représentent des actions syndicales traditionnelles issues du modèle fordiste (Bélanger *et al.*, 2004). Dès lors, l'amélioration des salaires et celle de la sécurité d'emploi sont les aspects retenus pour caractériser les enjeux associés habituellement au syndicalisme. Pour ce faire, le questionnaire demandait aux employées

du Mouvement Desjardins de nous indiquer le degré d'importance que leur syndicat devrait accorder à ces actions typiques en milieu de travail.

#### 7.1.2.1.1. Amélioration des salaires

Le tableau 7.4 présente les résultats descriptifs de la variable dépendante relative au degré d'importance que le syndicat devrait procurer à l'amélioration des salaires du point de vue des employées du Mouvement Desjardins.

**Tableau 7.4 : Variable dépendante sur l'amélioration des salaires**

	Catégories	Pourcentage
Le degré d'importance que le syndicat devrait accorder à l'amélioration des salaires (n=574)	Pas du tout important (n=3)	0,5 %
	Peu important (n=7)	1,2 %
	Assez important (n=90)	15,7 %
	Important (n=166)	28,9 %
	Première importance (n=308)	53,7 %
La variable sur l'amélioration des salaires (n=574)	Moindre importance (n=266)	46,3 %
	Première importance (n=308)	53,7 %

Plus de la moitié des répondantes (53,7 %) jugent de première importance l'amélioration des salaires par leur syndicat. Sachant que les réponses relatives à une très faible importance sont peu nombreuses, il est prévu de distinguer entre les catégories « Première importance » et les autres. En effet, cette catégorie de première importance sous-tend la nécessité absolue d'améliorer les salaires contrairement aux autres possibilités de réponses plus mitigées. Les classifications relatives à une moindre importance (46,3 %) se répartissent de la façon suivante : 28,9 % estiment important que les syndicats augmentent les salaires, 15,7 % assez important et 1,7 % peu ou pas du tout important. Seulement deux personnes n'ont pas répondu à la question.

Du point de vue de l'enquête postale, un nombre très important de syndicats du secteur financier (73,7 %) accordent une priorité élevée dans leurs actions à l'augmentation des salaires. En réalité, moins de la moitié des syndicats (47,4 %) jugent qu'ils ont la capacité d'améliorer les salaires et les conditions de travail. D'ailleurs, plus de la moitié des



syndicats (51,4 %) soulignent l'existence de tensions patronales-syndicales dans leur établissement relatif à cet enjeu sur les salaires.

#### 7.1.2.1.2 Amélioration de la sécurité d'emploi

Les résultats (Tableau 7.5) quant à l'amélioration de la sécurité d'emploi sont très similaires à ceux des salaires.

**Tableau 7.5 : Variable dépendante sur l'amélioration de la sécurité d'emploi**

	Catégories	Pourcentage
Le degré d'importance que le syndicat devrait accorder à l'amélioration de la sécurité d'emploi (n=573)	Pas du tout important (n=4)	0,7 %
	Peu important (n=14)	2,4 %
	Assez important (n=85)	14,8 %
	Important (n=167)	29,1 %
	Première importance (n=303)	52,9 %
La variable sur l'amélioration de la sécurité d'emploi (n=573)	Moindre importance (n=270)	47,1 %
	Première importance (n=303)	52,9 %

L'amélioration de la sécurité d'emploi devrait constituer une priorité absolue pour les syndicats pour plus de moitié des répondantes (52,9 %). Les autres catégories (47,1 %) regroupent les réponses qui jugent l'amélioration de la sécurité d'emploi importante (29,1 %), assez importante (14,8 %) et peu ou pas du tout importante (3,1 %). Seulement trois personnes n'ont pas donné leur appréciation.

Les résultats de l'enquête auprès des syndicats permettent d'approfondir ce thème de la sécurité d'emploi et de confirmer certaines tendances mises de l'avant dans le chapitre IV sur le secteur financier (Section 4.2.3). En effet, après de nombreuses années de coupures accompagnant la mise en œuvre du projet de réingénierie, la sécurité d'emploi est désormais moins problématique dans le Mouvement Desjardins. La plupart des syndicats du secteur financier (70,0 %) confirment la stabilité de la sécurité d'emploi de leurs membres au cours des trois dernières années précédant l'enquête. Seulement un syndicat sur quatre rapporte une détérioration de la situation. L'amélioration de la sécurité d'emploi est une priorité élevée pour près de la moitié des syndicats (47,4 %). En termes

de réalisation, 39,5 % des syndicats réussissent à assurer la sécurité d'emploi de leurs membres à l'inverse de 26,3 % qui n'y parviennent pas. En somme, même si l'heure est à une certaine stabilité de la sécurité d'emploi, certains syndicats y accordent plus d'importance que d'autres. Il faut dire que plus de quatre employées peu qualifiées sur dix demeurent touchées par diverses formes précaires d'emploi (Section 6.1.1.). D'ailleurs, même si la protection des emplois n'est la source d'aucune tension patronale-syndicale pour quatre syndicats sur dix (39,5 %), quatre autres syndicats sur dix (39,5 %) notent le contraire.

#### **7.1.2.2 Résultats des tests de régression logistique sur les enjeux traditionnels du syndicalisme**

Le tableau 7.6 présente les résultats des modèles de régression quant à l'importance à accorder à l'augmentation des salaires et à la sécurité d'emploi par les syndicats. À cet égard, la catégorie de moindre importance pour chaque variable dépendante est la catégorie de référence d'une plus faible identification aux enjeux traditionnels de l'action collective dans la mesure où elle regroupe les personnes qui considèrent qu'il ne s'agit pas d'une prééminence absolue contrairement à la réponse de première importance.

Un test de régression logistique a été effectué sur chacune de ces deux variables binaires. Les critères généraux de ces modèles, tant pour la moindre importance à l'amélioration des salaires ( $X^2 = 79,394^{***}$ ) que celle de la sécurité d'emploi ( $X^2 = 56,381^{**}$ ) sont garants de la validité du modèle.

**Tableau 7.6 : Résultats des tests de régression logistique  
sur les enjeux traditionnels du syndicalisme**

			Moindre importance à l'amélioration des salaires $\beta$	Moindre importance à l'amélioration de la sécurité d'emploi $\beta$
Approches traditionnelles	Comportement de l'employeur	Arbitraire Autres	0,268	-0,238
	Coopération patronale-syndicale	Coopération Autres	0,048	0,187
	Insatisfaction liée au salaire	Insatisfaction Autres	<b>-1,191***</b>	-0,157
	Évaluation des conditions générales de travail	Très défavorables Assez défavorables Plus favorables	-0,031 -0,033	-0,313 -0,067
Approche sur les nouvelles identités professionnelles des femmes	Ampleur des changements	Changements importants Peu ou pas	-0,173	-0,328
	Équipe de travail	Oui Non	-0,314	-0,224
	Formation	Volontaire Obligatoire Pas de formation	-0,019 0,314	<b>0,484*</b> 0,231
	Salaire au rendement	Oui Non	-0,057	-0,133
	Degré de professionnalisation	Très qualifié Assez qualifié Peu qualifié	0,179 0,176	<b>0,679**</b> <b>0,698**</b>
	Attachement au travail	Préfère travailler Autres	-0,010	-0,141
	Influence au travail	Beaucoup d'influence Autres	0,304	-0,023
	Finalités du travail	Au-delà du salaire Strictelement le salaire	<b>0,600**</b>	0,079
	Promotions	Très bonnes Assez bonnes Pas très bonnes	-0,042 -0,075	0,305 0,130
	Mobilité externe	Changerait d'emploi Autres	<b>-0,723***</b>	-0,235
	Sociabilités	Faibles Moyennes Fortes	-0,002 0,107	-0,004 <b>-0,572**</b>
	Famille	39 ans et - avec enfant(s) 40 ans et + avec enfant(s) Pas d'enfant	-0,259 <b>0,388*</b>	0,056 -0,189

Approche « située »	Actions syndicales	Proactives et démocrat. Proactives ou démocra. Ni l'un, ni l'autre	-0,739** -0,309	-0,613** -0,360
	Regroupement entre syndicats	Oui Non	-0,194	-0,284
	Fonctions syndicales	Actuellement A déjà occupé N'a jamais occupé	0,113 0,307	0,205 0,174
	Socialisation de l'entourage	Tout à fait favorable Autres	-0,181	-0,390*
<b>N</b>			515	514
<b>Chi-Square</b>			79,394***	56,381**
<b>2LL</b>			632,167	654,181
<b>R2</b>			0,191	0,139
<b>Hosmer et Lemeshow</b>			p=0,603	p=0,361

\*\*\* p<0,001

\*\* p<0,05

\* p<0,1

Deux facteurs issus des nouvelles identités professionnelles des femmes atténuent l'importance d'une action syndicale portant sur l'amélioration des salaires. En effet, les personnes qui développent de nouvelles finalités au travail dépassant la seule priorité du salaire (0,600\*\*) et les femmes de 40 ans et plus ayant des enfants (0,388\*) sont moins susceptibles d'accorder au syndicat un rôle prioritaire sur l'augmentation des salaires. D'autres caractéristiques exercent l'effet contraire. Tout d'abord, les personnes insatisfaites de leur salaire (-1,191\*\*\*) comptent très fortement sur leur syndicat pour l'amélioration de leur rémunération. De même, les personnes qui changeraient d'emploi pour de meilleures conditions de travail ailleurs (-0,723\*\*\*) valorisent davantage une action syndicale orientée vers une amélioration des salaires. Finalement, parmi les facteurs de l'approche « située », les répondantes qui perçoivent des actions syndicales proactives et démocratiques (-0,739\*\*) sont plus nombreuses à faire valoir un rôle essentiel au syndicat quant à l'augmentation des salaires.

Une prépondérance à la sécurité d'emploi en matière d'action syndicale est favorisée par les sociabilités moyennes au travail (-0,572\*\*), des actions proactives et démocratiques (-0,613\*\*) de la part de leur syndicat et une socialisation très favorable de l'entourage à l'égard du syndicalisme (-0,390\*). À l'inverse, les professionnelles très (0,679\*\*) et assez (0,698\*\*) qualifiées et celles qui suivent volontairement de la formation (0,484\*) sont moins enclins à une priorité syndicale axée sur la sécurité d'emploi. Ces résultats sous-tendent

que ces femmes, compte tenu de la professionnalisation de leur fonction et de leur volonté à se former pour répondre aux exigences des postes, se sentent moins menacées dans leur emploi. Ce sont dès lors les employées les moins qualifiées qui mettent davantage l'accent sur cette priorité syndicale en matière de sécurité d'emploi d'autant plus que ce sont ces femmes qui se retrouvent à occuper les postes précaires au sein du Mouvement Desjardins.

Globalement, les différentes approches du modèle conceptuel sur les identités syndicales n'expliquent pas de la même façon le niveau d'adhésion des employées du Mouvement Desjardins aux enjeux traditionnels du syndicalisme. Premièrement, l'insatisfaction liée aux salaires constitue le seul facteur explicatif des approches traditionnelles. Le contexte en milieu de travail, que ce soit le comportement de l'employeur, la coopération patronale-syndicale ou les conditions générales de travail, ne contribue pas à l'explication du degré d'identification aux enjeux traditionnels.

Deuxièmement, certains traits des nouvelles identités professionnelles des femmes, même s'ils exercent une influence différente selon le type d'enjeu traditionnel étudié, se distancent d'une appartenance aux enjeux du syndicalisme traditionnel. En particulier, les professionnelles très ou assez qualifiées, les nouvelles finalités du travail, la formation volontaire et les femmes de 40 ans et plus avec enfant(s) remettent le plus souvent en question leur adhésion à ces enjeux traditionnels à l'inverse des personnes ouvrant la voie à la mobilité externe ou aux sociabilités moyennes qui requièrent de la part des syndicats une plus grande défense à l'un ou l'autre de ces enjeux.

Troisièmement, le pilier de l'approche « située » en ce qui concerne les enjeux traditionnels demeure la perception des actions syndicales proactives et démocratiques par les employées du Mouvement Desjardins. Ce facteur est présent pour expliquer une très forte adhésion pour chacun des deux enjeux traditionnels étudiés.

En bref, plusieurs caractéristiques des nouvelles identités professionnelles des femmes remettent en cause l'importance pour les syndicats de défendre des enjeux traditionnels même si les actions syndicales proactives et démocratiques perçues par les employées du Mouvement Desjardins cherchent à riposter à cette tendance.

### **7.1.3 Bilan sur une remise en cause du syndicalisme traditionnel**

À la vue des résultats sur les valeurs et les enjeux associés habituellement au syndicalisme, il convient d'émettre plus généralement un diagnostic d'ensemble sur le niveau d'adhésion au syndicalisme traditionnel des employées du Mouvement Desjardins. En effet, considérant que certaines caractéristiques des nouvelles identités professionnelles des femmes affaiblissent le lien des employées avec les valeurs ou les enjeux liés au syndicalisme traditionnel, l'hypothèse à vérifier est celle d'une remise en question plus générale de ce type de représentation collective par les nouvelles identités professionnelles des femmes.

#### **7.1.3.1 Variable dépendante sur la remise en cause du syndicalisme traditionnel**

La variable sur le syndicalisme traditionnel présentée au tableau 7.7 est construite à partir des quatre modalités précédemment présentées liées aux valeurs et aux enjeux de ce type de syndicalisme. Ces quatre modalités d'action collective typiques du syndicalisme industriel concernent le recours à la grève, la défense du principe d'ancienneté ainsi que la priorité accordée à l'amélioration des salaires et à celle de la sécurité d'emploi.

Notre jugement qualitatif nous conduit à identifier une certaine remise en cause du syndicalisme traditionnel par une plus faible adhésion à au moins la moitié des modalités étudiées. Autrement dit, ces femmes qui ne s'identifient pas fortement à deux, trois ou aux quatre modalités conventionnelles d'action collective étudiées soulèvent par la même occasion la question de la pertinence de ce type de syndicalisme pour les représenter.

Tableau 7.7 : Variable dépendante sur la remise en cause du syndicalisme traditionnel

	Catégories	Pourcentage
<b>Les deux modalités liées aux valeurs traditionnelles du syndicalisme</b>		
	<b>Le recours à la grève (n=569)</b>	Moindre adhésion (n=461) Très forte adhésion (n=108)
<b>Le principe d'ancienneté (n=571)</b>	Moindre adhésion (n=221) Très forte adhésion (n=350)	38,7 % 61,3 %
<b>Les deux modalités liées aux enjeux traditionnels du syndicalisme</b>		
	<b>Les salaires (n=574)</b>	Moindre importance (n=266) Première importance (n=308)
<b>La sécurité d'emploi (n=573)</b>	Moindre importance (n=270) Première importance (n=303)	47,1 % 52,9 %
<b>La variable sur la remise en cause du syndicalisme traditionnel (n=561)</b>	Remise en cause (n=390) Pas de remise en cause (n=173)	69,3 % 30,7 %

Ainsi, les personnes qui souscrivent plus faiblement à au moins la moitié des modalités retenues pour caractériser les valeurs et les enjeux du syndicalisme traditionnel sont considérées comme des individus qui remettent en cause leur adhésion au syndicalisme traditionnel. À l'inverse, les répondantes qui affirment clairement leur très forte adhésion aux caractéristiques qui définissent le syndicalisme traditionnel ne sont pas assujetties à cette remise en question. Autrement dit, ces répondantes, en jugeant primordiales la plupart des modalités d'action collective traditionnelles liées aux enjeux ou aux valeurs, adhèrent ainsi globalement au syndicalisme traditionnel.

La variable dépendante de la recherche sur la remise en cause du syndicalisme traditionnelle se divise en deux catégories. Une majorité de répondantes (69,3 %) remettent en cause le syndicalisme traditionnel en s'identifiant plus faiblement à au moins deux modalités parmi le recours à la grève, le principe d'ancienneté, la première importance accordée aux salaires ou à la sécurité d'emploi. En d'autres termes, ces personnes ne perçoivent pas le caractère essentiel des actions syndicales traditionnelles. Les autres répondantes (30,7 %) souscrivent indéniablement à ces mêmes modalités liées au syndicalisme traditionnel en s'identifiant très fortement à la majorité d'entre elles.

### 7.1.3.2 Résultats du test de régression logistique sur la variable liée à une remise en cause du syndicalisme traditionnel

Le tableau 7.8 expose les résultats du test de régression logistique sur la variable binaire liée à la remise en cause du syndicalisme industriel. Le modèle présenté est très significatif ( $X^2 = 100,227^{***}$ ) et répond aux principaux critères de validité.

**Tableau 7.8 : Résultats du test de régression logistique sur la remise en cause du syndicalisme traditionnel**

			Remise en cause du syndicalisme traditionnel
			$\beta$
Approches traditionnelles	Comportement de l'employeur	Arbitraire Autres	0,306
	Coopération patronale-syndicale	Coopération Autres	-0,126
	Insatisfaction liée au salaire	Insatisfaction Autres	-0,393
	Évaluation des conditions générales de travail	Très défavorables Assez défavorables Plus favorables	-0,510 -0,330
Approche sur les nouvelles identités professionnelles des femmes	Ampleur des changements	Changements importants Peu ou pas	-0,256
	Équipe de travail	Oui Non	<b>-0,468*</b>
	Formation	Volontaire Obligatoire Pas de formation	-0,099 0,400
	Salaire au rendement	Oui Non	0,386
	Degré de professionnalisation	Très qualifié Assez qualifié Peu qualifié	<b>0,753**</b> <b>0,606**</b>
	Attachement au travail	Préfère travailler Autres	-0,055
	Influence au travail	Beaucoup d'influence Autres	<b>0,591**</b>
	Finalités du travail	Au-delà du salaire Strictement le salaire	<b>0,596**</b>
	Promotions	Très bonnes Assez bonnes Pas très bonnes	0,075 0,145



	<b>Mobilité externe</b>	Changerait d'emploi Autres	<b>-0,588**</b>
	<b>Sociabilités</b>	Faibles Moyennes Fortes	0,514 -0,228
	<b>Famille</b>	39 ans et - avec enfant(s) 40 ans et + avec enfant(s) Pas d'enfant	<b>0,665**</b> <b>0,657**</b>
<b>Approche « située »</b>	<b>Actions syndicales</b>	Proactives et démocratiques Proactives ou démocratiques Ni l'un, ni l'autre	<b>-1,413***</b> <b>-0,773**</b>
	<b>Regroupement entre syndicats</b>	Oui Non	-0,323
	<b>Fonctions syndicales</b>	Actuellement A déjà occupé N'a jamais occupé	-0,255 0,035
	<b>Socialisation de l'entourage</b>	Tout à fait favorable Autres	<b>-0,552**</b>
<b>N</b>			506
<b>Chi-Square</b>			100,227***
<b>2LL</b>			523,294
<b>R2</b>			0,254
<b>Hosmer et Lemeshow</b>			p=0,393

\*\*\* p<0,001

\*\* p<0,05

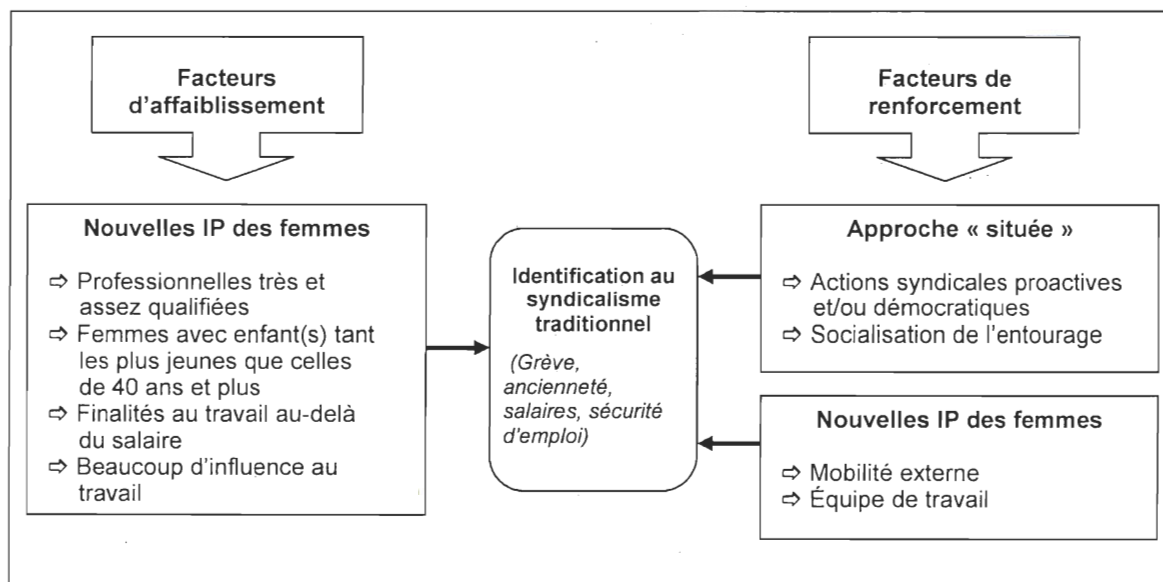
\* p<0,1

De nombreuses caractéristiques des nouvelles identités professionnelles sont statistiquement associées à une remise en cause du syndicalisme traditionnel. Les catégories professionnelles très (0,753\*\*) et assez (0,606\*\*) qualifiées, les femmes avec enfant(s) qu'elles soient jeunes (0,665\*\*) ou âgées de 40 ans et plus (0,657\*\*), les personnes développant de nouvelles finalités au travail (0,596\*\*) ou celles qui ont beaucoup d'influence (0,591\*\*) s'identifient moins aux modalités d'action collective traditionnelles.

Cependant, envisager une mobilité externe (-0,588\*\*) ou faire partie d'une équipe de travail (-0,468\*) ne remettent pas en question ce type de syndicalisme traditionnel puisque ce sont deux facteurs de renforcement de cette forme de représentation collective. De même, la perception d'actions syndicales proactives et/ou démocratiques (respectivement -1,413\*\*\* et -0,773\*\*) et la socialisation syndicale de la part de l'entourage (-0,552\*\*) sont des facteurs favorables à l'identification au syndicalisme traditionnel.

Ces résultats, illustrés graphiquement à la figure 7.1, donnent lieu à quatre constats généraux quant à l'adhésion des employées du Mouvement au syndicalisme traditionnel.

**Figure 7.1 : Facteurs explicatifs de l'adhésion au syndicalisme traditionnel**



Premièrement, aucune des caractéristiques liées aux approches traditionnelles en milieu de travail ne contribue à expliquer le degré d'identification des employées du Mouvement Desjardins au syndicalisme traditionnel. Contrairement à l'étude du niveau d'adhésion au syndicalisme en général présentée au chapitre VI, l'insatisfaction liée au salaire et les conditions de travail défavorables n'influencent pas l'adhésion globale de ces femmes au syndicalisme traditionnel.

Deuxièmement, en comparaison aux résultats du niveau d'identification des employées au syndicalisme en général, de nouveaux facteurs liés aux nouvelles identités professionnelles apparaissent spécifiquement lors de l'étude sur la remise en cause du syndicalisme traditionnel. En effet, non seulement les employées assez qualifiées viennent se joindre aux professionnelles très qualifiées pour expliquer une plus faible appartenance au syndicalisme traditionnel mais d'autres caractéristiques du nouveau rapport au travail relatives aux nouvelles finalités au-delà du salaire, à l'influence ou à la vie familiale affaiblissent le lien avec ce type de syndicalisme.

Troisièmement, malgré ce questionnement sur la pertinence du syndicalisme traditionnel par certaines nouvelles identités professionnelles des femmes, la compréhension des résultats est en réalité complexe puisque deux facteurs relatifs aux perspectives de mobilité externe et au travail d'équipe exercent l'effet contraire. En effet, ces deux aspects intensifient le lien avec le syndicalisme traditionnel.

Quatrièmement, les facteurs de l'approche « située » liés aux actions syndicales proactives et/ou démocratiques et à la socialisation syndicale de l'entourage favorisent l'adhésion au syndicalisme traditionnel bien que la portée significative de cette approche soit moins étendue que dans le cas de l'étude sur le degré d'adhésion des employées au syndicalisme en général (Chapitre VI). D'ailleurs, contrairement à l'identification syndicale plus générale, les résultats quant au syndicalisme traditionnel ne sont pas significatifs en ce qui concerne le fait d'exercer des fonctions syndicales. Sans pour autant viser une remise en question évidente du syndicalisme traditionnel, ces personnes au sein des exécutifs syndicaux s'interrogent elles-mêmes sur l'efficacité de ce type de syndicalisme dans un tel univers professionnalisé.

En l'occurrence, malgré la présence de certains facteurs de l'approche « située » propices au syndicalisme traditionnel, les nouvelles identités professionnelles liées au degré professionnel, à la famille, aux nouvelles finalités du travail et à l'influence sont les principaux ressorts d'une remise en cause de ce type de syndicalisme traditionnel valorisant la grève, le principe d'ancienneté, l'amélioration des salaires et de la sécurité d'emploi. Dès lors, l'approche « située », malgré une présence significative, ne semble pas aussi bien parvenir à renforcer l'idée du syndicalisme traditionnel auprès des nouvelles identités professionnelles que lors d'une adhésion syndicale générale exposée au chapitre précédent. Autrement dit, les nouvelles identités professionnelles affaiblissent davantage l'identification au syndicalisme traditionnel que celle du syndicalisme en général. Ces pistes de réflexion incitent à repérer de nouveaux modèles syndicaux en arrimage avec les nouvelles identités professionnelles des femmes.

## **7.2 Exploration de modèles syndicaux futurs**

Cette remise en question du syndicalisme traditionnel par les employées du Mouvement Desjardins, plus que l'adhésion au syndicalisme en général, nous conduit à explorer le degré d'adhésion de ces femmes à l'égard de nouveaux types de modèles syndicaux. Tant les valeurs que les enjeux sont soumis à cette prospection empirique. L'objectif de cette partie consiste à mieux comprendre ce que les femmes aux prises avec de nouvelles identités professionnelles aspirent en matière de renouvellement du syndicalisme. En se basant sur le modèle des intérêts de l'agenda syndical présenté par Hyman (1996) (Figure 2.1), nous abordons la perspective d'un syndicalisme social puis l'élargissement des actions syndicales tant du point de vue des intérêts individuels que collectifs<sup>37</sup>.

### **7.2.1 Valeurs liées au syndicalisme social**

Une première investigation empirique s'attarde sur une vision sociétale de la représentation collective qui dépasse les valeurs traditionnelles restreintes au seul milieu de travail. En ce sens, l'éclairage sur le rapport entre les employées du Mouvement Desjardins et le syndicalisme social constitue le principal objectif de cette section.

#### **7.2.1.1 Variable dépendante liée au syndicalisme social**

Cette proposition défend l'idée que le mouvement syndical se doit de créer une solidarité pour inclure les différents groupes de travailleurs (Crain et Matheny, 2001). Les divers besoins d'une main-d'œuvre plus hétérogène doivent être considérés (Hyman, 1999). Cette perspective axée sur le citoyen implique une vision élargie et politisée centrée, non plus seulement sur les besoins économiques comme le syndicalisme traditionnel, mais aussi sur la nécessité d'une justice sociale. À cet effet, Nissen (2003) affirme que les pratiques en gestion des ressources humaines peuvent substituer le syndicat s'il se contente d'une perspective instrumentale. Il rajoute que les syndicats peuvent renforcer leur influence par un mouvement social qui rallie pour le bien commun.

---

<sup>37</sup> Notre recherche n'aborde pas l'option des intérêts individuels au niveau de la société qui impliquent que le travailleur est essentiellement un consommateur de services dans le marché (Hyman, 1996 : 69).

À cet effet, plusieurs dimensions sociales sont prises en compte pour caractériser ce type de syndicalisme. Le questionnaire posait la question suivante aux employées du mouvement Desjardins : « Seriez-vous tout à fait, assez, peu ou pas du tout d'accord pour que les syndicats investissent une plus grande part des cotisations payées par leurs membres dans les actions suivantes ? ». Les aspects retenus pour représenter le syndicalisme social concernent les campagnes pour éliminer le racisme, la pauvreté, les campagnes pour assurer l'accès gratuit de tous aux services publics (éducation et santé) et la promotion d'une mondialisation plus équitable. Le coefficient alpha de Cronbach autorisant de regrouper ces diverses dimensions s'élève à 0,817<sup>38</sup>.

Le tableau 7.9 met en évidence les opinions des employées du Mouvement Desjardins sur ces quatre énoncés pris distinctement.

**Tableau 7.9 : Variable dépendante sur le syndicalisme social**

	Catégories	Pourcentage
<b>Les campagnes pour éliminer le racisme (n=562)</b>	Tout à fait d'accord (n=165)	29,4 %
	Assez d'accord (n=200)	35,6 %
	Peu d'accord (n=106)	18,9 %
	Pas du tout d'accord (n=91)	16,2 %
<b>Les campagnes pour éliminer la pauvreté (n=563)</b>	Tout à fait d'accord (n=165)	36,6 %
	Assez d'accord (n=200)	40,9 %
	Peu d'accord (n=106)	11,4 %
	Pas du tout d'accord (n=91)	11,2 %
<b>Les campagnes pour assurer l'accès gratuit de tous aux services publics (éducation et santé) (n=559)</b>	Tout à fait d'accord (n=192)	34,3 %
	Assez d'accord (n=223)	39,9 %
	Peu d'accord (n=77)	13,8 %
	Pas du tout d'accord (n=67)	12,0 %
<b>La promotion d'une mondialisation plus équitable (n=558)</b>	Tout à fait d'accord (n=192)	28,9 %
	Assez d'accord (n=223)	42,1 %
	Peu d'accord (n=77)	15,6 %
	Pas du tout d'accord (n=67)	13,4 %
<b>La variable sur le syndicalisme social (n=544)</b>	Faible adhésion	48,7 %
	Adhésion moyenne	25,2 %
	Forte adhésion	26,1 %

<sup>38</sup> Le coefficient alpha de Cronbach est un indice statistique qui permet d'évaluer la cohérence interne des éléments identifiés pour construire la variable sur le syndicalisme social. Ce coefficient traduit un degré d'homogénéité entre les dimensions lorsque sa valeur est au moins égale à 0,80.

Environ trois personnes sur dix à un tiers des répondantes sont tout à fait d'accord pour que les syndicats investissent une partie des cotisations pour les campagnes contre le racisme (29,4 %), la pauvreté (36,6 %), l'éducation (34,3 %) et la mondialisation plus équitable (28,9 %). Près de quatre répondantes sur dix sont assez d'accord avec ces énoncés. De deux à trois personnes environ s'opposent à ces actions syndicales au niveau sociétal.

La variable dépendante de la recherche sur le syndicalisme social prend en compte ces quatre énoncés. Elle se compose de trois catégories. Afin de dégager des tendances fortes sur le sujet, les réponses « tout à fait d'accord » constituent le point de référence. Dès lors, la forte adhésion au syndicalisme social concerne les répondantes qui ont mentionné leur très fort accord à au moins trois énoncés parmi les quatre proposés. Ainsi, celles qui sont tout à fait d'accord avec la majorité des énoncés sur le syndicalisme social sont considérées comme s'identifiant fortement à cette forme de représentation collective. Une adhésion moyenne, plus mitigée, comprend un ou deux tout à fait d'accord parmi les quatre énoncés. Une faible adhésion au syndicalisme social ne se compose d'aucun tout à fait d'accord.

Les résultats sur l'adhésion au syndicalisme social révèlent des opinions disparates quant à l'appui à ce type de syndicalisme par les employées du Mouvement Desjardins. En effet, 48,7 % s'identifient faiblement au syndicalisme social. Cependant, la moitié des autres répondantes démontre un certain intérêt pour ce type de syndicalisme. Un quart des employées du Mouvement Desjardins (25,2 %) y adhère moyennement et un autre quart (26,1 %) s'identifie très fortement à ce type de syndicalisme.

Cette même question a été posée lors de l'enquête auprès des syndicats. Moins d'un syndicat sur dix du secteur financier approuve très fortement ces mêmes énoncés. Environ trois à quatre syndicats sont plutôt en accord tandis que deux à trois syndicats sont en désaccord. À vrai dire, de nombreux syndicats ont préféré demeurer neutre face à ces énoncés en répondant « Ni en désaccord, ni en accord ». En bref, la faible importance accordée aux valeurs sociétales du syndicalisme par les exécutifs syndicaux du secteur financier laisse présager que ces derniers ne véhiculent pas l'idée d'un tel modèle syndical renouvelé même si une partie des employées du Mouvement Desjardins font preuve d'ouverture à l'égard de ce type de syndicalisme.

### 7.2.1.2 Résultats du test de régression ordinale sur le syndicalisme social

Nous recourons au test de régression ordinale compte tenu des trois catégories de rang constitutives de la variable dépendante sur le syndicalisme social construite qualitativement. Le test des lignes parallèles non significatif et le modèle significatif ( $X^2 = 55,329^{**}$ ) représentent les deux critères les plus importants pour assurer la validité du modèle présenté (Tableau 7.10).

**Tableau 7.10 : Résultats du test de régression ordinale sur l'adhésion au syndicalisme social**

			Forte adhésion au syndicalisme social
			$\beta$
Approches traditionnelles	Comportement de l'employeur	Arbitraire Autres	0,079
	Coopération patronale-syndicale	Coopération Autres	-0,031
	Insatisfaction liée au salaire	Insatisfaction Autres	-0,318
	Évaluation des conditions générales de travail	Très défavorables Assez défavorables Plus favorables	-0,027 -0,038
Approche sur les nouvelles identités professionnelles des femmes	Ampleur des changements	Changements importants Peu ou pas	0,059
	Équipe de travail	Oui Non	-0,307
	Formation	Volontaire Obligatoire Pas de formation	0,213 0,184
	Salaire au rendement	Oui Non	<b>0,435**</b>
	Degré de professionnalisation	Très qualifié Assez qualifié Peu qualifié	-0,265 0,066
	Attachement au travail	Préfère travailler Autres	-0,204
	Influence au travail	Beaucoup d'influence Autres	-0,074
	Finalités du travail	Au-delà du salaire Strictement le salaire	-0,052

	<b>Promotions</b>	Très bonnes Assez bonnes Pas très bonnes	-0,025 0,169
	<b>Mobilité externe</b>	Changerait d'emploi Autres	<b>0,326*</b>
	<b>Sociabilités</b>	Faibles Moyennes Fortes	<b>-0,567**</b> -0,167
	<b>Famille</b>	39 ans et - avec enfant(s) 40 ans et + avec enfant(s) Pas d'enfant	-0,250 <b>-0,394*</b>
Approche « située »	<b>Actions syndicales</b>	Proactives et démocratiques Proactives ou démocratiques Ni l'un, ni l'autre	<b>0,570**</b> 0,165
	<b>Regroupement entre syndicats</b>	Oui Non	0,226
	<b>Fonctions syndicales</b>	Actuellement A déjà occupé N'a jamais occupé	0,346 <b>0,502**</b>
	<b>Socialisation de l'entourage</b>	Tout à fait favorable Autres	<b>0,455**</b>
<b>N</b>			491
<b>Chi-Square</b>			55,329**
<b>2LL</b>			659,863
<b>R2</b>			0,121
<b>Test des lignes parallèles</b>			p=0,945

\*\*\* p<0,001

\*\* p<0,05

\* p<0,1

Seulement deux facteurs sur les nouvelles identités professionnelles expliquent une plus faible adhésion au syndicalisme social. Les personnes avec de faibles sociabilités au travail (-0,567\*\*) et les femmes de 40 ans et plus avec des enfants (-0,394\*) s'identifient moins à cette forme de syndicalisme. À l'inverse, deux autres variables des nouvelles identités professionnelles accentuent l'adhésion au syndicalisme social. En effet, la présence du salaire au rendement (0,435\*\*) et la perspective de mobilité externe (0,326\*) incitent à une vision sociale du syndicalisme.

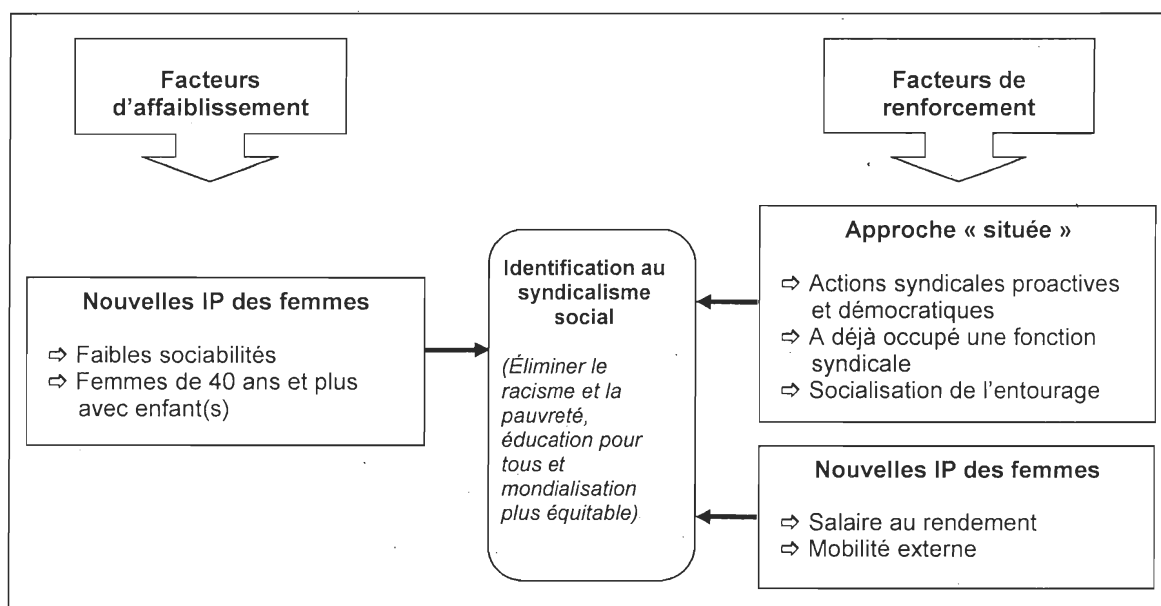
Les actions syndicales proactives et démocratiques (0,570\*\*) et la socialisation syndicale très favorable de la part de l'entourage (0,455\*\*) sont garantes d'une plus forte adhésion au syndicalisme social. De même, les personnes qui ont déjà occupé un poste au sein



d'un syndicat dans le passé (0,502\*\*) sont plus sensibles à l'ouverture au syndicalisme élargi sur le plan sociétal.

La figure 7.2 ci-après schématise les facteurs explicatifs de l'adhésion au syndicalisme social.

**Figure 7.2 : Facteurs explicatifs de l'adhésion au syndicalisme social**



D'emblée, trois points méritent d'être soulignés. En premier lieu, les approches traditionnelles liées au milieu du travail ne contribuent pas à expliquer l'adhésion au syndicalisme social. Cette même remarque a été relevée lors de l'étude de l'identification au syndicalisme traditionnel.

En deuxième lieu, contrairement à la remise en cause du syndicalisme traditionnel par les catégories d'emploi très et assez qualifiées, la famille ainsi que l'influence et les nouvelles finalités du travail, ces facteurs liés aux nouvelles identités ne sont pas porteurs d'un affaiblissement à l'adhésion au syndicalisme social. Toutefois, les faibles sociabilités au travail et les femmes de 40 ans et plus avec enfant(s) soutiennent moins le syndicalisme social. À l'inverse, des caractéristiques liées aux nouvelles identités professionnelles comme le salaire au rendement et les personnes qui pourraient changer d'emploi renforcent ce type de syndicalisme. Malgré ces ambivalences, une certaine ouverture au

syndicalisme social provient des nouvelles identités professionnelles des femmes mais elle demeure loin de faire consensus puisque les résultats ne témoignent pas d'une forte tendance à l'identification de ce type de syndicalisme sociétal.

En troisième lieu, l'apport de l'approche « située » est statistiquement moindre dans le cas de l'adhésion au syndicalisme social. Il est intéressant ici de noter l'écart de perception entre les personnes en poste actuellement au sein de leur syndicat et celles qui l'ont occupé dans le passé. En effet, seules les personnes qui ont exercé des fonctions syndicales dans le passé souscrivent davantage à une forme de syndicalisme social. Cette appréciation montre à quel point les répondantes qui ont occupé des fonctions syndicales sont plus critiques à l'égard des formes actuelles du syndicalisme et plus ouvertes à une représentation sociale élargie.

En somme, même si le modèle du syndicalisme social peut s'avérer intéressant, son adhésion de la part des employées du Mouvement Desjardins n'est pas transcendante. En effet, au départ, les répondantes sont très partagées quant à leur appui au syndicalisme social. En outre, bien que les résultats témoignent d'une certaine ouverture à cette portée sociétale du syndicalisme, cette dernière ne fait pas l'unanimité. À cet égard, d'autres pistes de renouveau syndical sont également à approfondir.

### **7.2.2 Élargissement de l'action syndicale en milieu de travail**

En se référant au modèle des intérêts de l'agenda syndical présenté par Hyman (1996) (voir chapitre II, Figure 2.1), l'élargissement de l'action syndicale en milieu de travail a trait autant à la représentation des intérêts individuels qu'à celle des intérêts collectifs. Ces deux pistes sont soumises à une investigation empirique.

### **7.2.2.1 Intérêts individuels**

Les variables dépendantes de la recherche liées aux intérêts individuels au-delà d'une conception traditionnelle instrumentale sont présentées. Par la suite, les résultats des tests de régression ordinale sur ces variables liées aux intérêts propres des individus sont résumés.

#### **7.2.2.1.1 Variables dépendantes liées aux intérêts individuels**

Les variables dépendantes axées sur les intérêts individuels concernent autant un élargissement des actions syndicales liées à la sphère du travail qu'à celle du hors-travail. Ainsi, l'accès au perfectionnement individuel, à la conciliation travail-famille et à la retraite illustrent les champs élargis de l'action syndicale liés aux intérêts individuels. Le questionnaire demandait aux répondantes d'indiquer le degré d'importance que le syndicat devrait accorder sur chacun de ces aspects.

##### **7.2.2.1.1.1 Accès au perfectionnement professionnel**

Les intérêts individuels centrés sur les termes immédiats du contrat d'emploi peuvent s'étendre sur les trajectoires de carrière à long terme (Hyman, 1996). La formation ou le perfectionnement professionnel apparaît alors comme un élément clé dans le parcours individuel.

Les appréciations des employées du Mouvement Desjardins quant à l'importance que leur syndicat devrait accorder à faciliter l'accès au perfectionnement professionnel sont très divisées (Tableau 7.11).

**Tableau 7.11 : Variable dépendante sur le perfectionnement professionnel**

	Catégories	Pourcentage
Le degré d'importance que le syndicat devrait accorder à faciliter l'accès au perfectionnement professionnel (n=570)	Pas du tout important (n=11)	1,9 %
	Peu important (n=29)	5,1 %
	Assez important (n=126)	22,1 %
	Important (n=206)	36,1 %
	Première importance (n=198)	34,7 %
La variable sur le perfectionnement professionnel (n=570)	Plus faible importance (n=166)	29,1 %
	Importance moyenne (n=206)	36,1 %
	Première importance (n=198)	34,7 %

La variable dépendante sur l'accès au perfectionnement professionnel se compose de trois catégories. Un premier tiers des répondantes (34,7 %) jugent de première importance des actions syndicales axées sur le perfectionnement professionnel. Un peu plus d'un autre tiers (36,1 %) manifestent un intérêt mitigé à l'égard de cet enjeu. Près de trois employés sur dix accordent moins d'importance au rôle du syndicat quant au perfectionnement professionnel.

En se basant sur les données de l'enquête postale auprès des syndicats, faciliter l'accès des membres à la formation et au perfectionnement professionnel est une action prioritaire pour seulement 36,8 % des syndicats du secteur financier. Selon approximativement une même proportion de syndicats (37,5 %), la formation professionnelle et le perfectionnement engendrent des tensions dans les relations patronales-syndicales comparativement à un peu plus du tiers (35,0 %) qui ne relèvent aucune tension.

#### **7.2.2.1.1.2 Conciliation travail-famille**

L'étude de l'élargissement des actions syndicales se penche aussi sur le rôle des syndicats dans la sphère hors du travail. À cet égard, la conciliation travail-famille est un thème central identifié à maintes reprises dans la littérature féministe (Battagliola, 2004 ; Maruani, 2003).

Les opinions des employées du Mouvement Desjardins quant à l'importance que leur syndicat devrait accorder à la conciliation travail-famille sont rapportées dans le tableau 7.12.

**Tableau 7.12 : Variable dépendante sur la conciliation travail-famille**

	Catégories	Pourcentage
<b>Le degré d'importance que le syndicat devrait accorder à favoriser la conciliation travail-famille (n=574)</b>	Pas du tout important (n=9)	1,6 %
	Peu important (n=20)	3,5 %
	Assez important (n=98)	17,1 %
	Important (n=172)	30,0 %
	Première importance (n=275)	47,9 %
<b>La variable sur la conciliation travail-famille (n=574)</b>	Plus faible importance (n=127)	22,1 %
	Importance moyenne (n=172)	30,0 %
	Première importance (n=275)	47,9 %

Près de la moitié des employées (47,9 %) estiment qu'il est essentiel pour le syndicat d'accorder leur priorité au thème de la conciliation travail-famille tandis que trois répondantes sur dix jugent que cette importance peut être plus relative. Seulement 22,1 % des employées n'entrevoient pas une réelle nécessité pour le syndicat d'intervenir pour favoriser la conciliation travail-famille.

L'enquête auprès des syndicats permet d'approfondir la compréhension du thème de la conciliation travail-famille. Une minorité de syndicats du secteur financier (36,9 %) mettent l'accent sur des actions pour favoriser la conciliation travail-famille et 26,3 % d'entre eux n'y accordent pas d'importance. Ces données sont étonnantes dans de tels milieux de travail hautement féminisés d'autant plus que seulement deux syndicats sur dix indiquent qu'il existe une politique de conciliation travail-famille dans leur établissement. Plus encore, même si les possibilités pour les employés de concilier leur travail avec les responsabilités familiales se sont maintenues au cours des dernières années d'après les deux tiers des syndicats (66,7 %), seulement 7,7 % des syndicats estiment qu'elles ont augmenté. Un syndicat sur quatre (25,7 %) indique même qu'elles ont diminué. De plus, moins du tiers des syndicats (31,6 %) nous font part de tensions dans les relations patronales-syndicales quant à la conciliation travail-famille. En se fiant à tels résultats, il s'avère que le thème de la conciliation travail-famille n'est pas traité de façon centrale pour

une majorité de syndicats alors que plus de la moitié des employées ont des responsabilités familiales à assumer en plus de leur travail.

### 7.2.2.1.1.3 Accès à la retraite

Ce sont les entretiens exploratoires auprès des syndicats et des membres du Groupe de travail sur l'avenir des syndicats du Mouvement Desjardins qui nous ont sensibilisés sur le thème de la retraite, un autre champ qui dépasse le seul milieu de travail (Tableau 7.13).

**Tableau 7.13 : Variable dépendante sur l'accès à la retraite**

	Catégories	Pourcentage
Le degré d'importance que le syndicat devrait accorder à améliorer l'accès à la retraite (n=571)	Pas du tout important (n=4)	0,7 %
	Peu important (n=14)	2,4 %
	Assez important (n=91)	15,9 %
	Important (n=184)	32,2 %
	Première importance (n=278)	48,7 %
La variable sur l'accès à la retraite (n=571)	Plus faible importance (n=109)	19,1 %
	Importance moyenne (n=184)	32,2 %
	Première importance (n=278)	48,7 %

En ce qui concerne la variable sur l'accès à la retraite, près de la moitié des répondantes jugent absolument prioritaires cette action de la part des syndicats (Tableau 7.13). Ce nombre important de répondantes n'est pas étranger à l'ancienneté élevée d'environ 17 ans au sein des employées du Mouvement Desjardins. 32,2 % ont une opinion plus modérée tandis que 19,1 % perçoivent moins d'importance à accorder au syndicat sur le thème de la retraite.

Selon l'enquête auprès des syndicats, l'amélioration du régime de retraite est une priorité élevée pour seulement 23,7 % syndicats du secteur financier. À cet égard, 18,3 % des syndicats rapportent l'existence de tensions avec le patronat quant aux régimes de retraite comparativement à la plupart des syndicats (71,1 %) qui ne soulignent aucune tension entre les parties puisque ce thème n'est pas central pour le syndicat.

### 7.2.2.1.2 Résultats des tests de régression ordinale sur les intérêts individuels

Afin de circonscrire le degré d'adhésion des employées du mouvement Desjardins à des actions syndicales élargies qui dépassent la conception traditionnelle, un modèle de régression a été établi pour chacune des variables dépendantes de la recherche sur les intérêts individuels présentés précédemment. Compte tenu de la nature qualitative ordinale de chacune des trois variables dépendantes, le test de régression ordinale a été sélectionné.

Le tableau 7.14 présente les résultats de ces trois tests de régression ordinale sur l'élargissement de l'action syndicale du point de vue des intérêts individuels. Les tests non significatifs des lignes parallèles et les valeurs significatives du Chi-carré pour les modèles sur l'accès au perfectionnement professionnel ( $X^2 = 44,521^{**}$ ), la conciliation travail-famille ( $X^2 = 43,524^{**}$ ) et la retraite ( $X^2 = 45,817^{**}$ ) répondent aux critères généraux de validité de ces trois analyses.

**Tableau 7.14 : Résultats des tests de régression ordinale sur l'élargissement de l'action syndicale au niveau des intérêts individuels**

			Intérêts individuels		
			Travail	Hors-travail	
			Perfectionnement professionnel $\beta$	Conciliation travail-famille $\beta$	Retraite $\beta$
Approches traditionnelles	Comportement de l'employeur	Arbitraire Autres	-0,089	0,157	-0,226
	Coopération patronale-syndicale	Coopération Autres	-0,080	0,032	0,093
	Insatisfaction liée au salaire	Insatisfaction Autres	-0,179	0,204	0,100
	Évaluation des conditions générales de travail	Très défavorables Assez défavorables Plus favorables	0,126 0,075	<b>0,563**</b> 0,256	0,362 0,237

Approche sur les nouvelles identités professionnelles des femmes	Ampleur des changements	Changements importants Peu ou pas	0,136	-0,236	0,003
	Équipe de travail	Oui Non	<b>0,364*</b>	-0,025	-0,145
	Formation	Volontaire Obligatoire Pas de formation	0,370 0,051	-0,110 -0,147	<b>-0,581**</b> -0,304
	Salaire au rendement	Oui Non	0,109	-0,130	0,294
	Degré de professionnalisation	Très qualifié Assez qualifié Peu qualifié	-0,011 0,084	-0,061 0,043	0,132 0,129
	Attachement au travail	Préfère travailler Autres	<b>0,540**</b>	0,041	-0,091
	Influence au travail	Beaucoup d'influence Autres	0,039	-0,061	0,009
	Finalités du travail	Au-delà du salaire Strictement le salaire	0,230	-0,319	-0,154
	Promotions	Très bonnes Assez bonnes Pas très bonnes	-0,251 -0,280	0,159 0,010	-0,195 -0,268
	Mobilité externe	Changerait d'emploi Autres	<b>0,475**</b>	<b>0,390**</b>	0,058
	Sociabilités	Faibles Moyennes Fortes	-0,019 -0,176	0,024 0,116	-0,016 0,131
	Famille	39 ans et - avec enfant(s) 40 ans et + avec enfant(s) Pas d'enfant	-0,169 0,087	<b>0,850***</b> <b>0,572**</b>	<b>-0,598**</b> <b>-0,356*</b>
Approche « située »	Actions syndicales	Proactif et démocratique Proactif ou démocratique Ni l'un, ni l'autre	<b>0,712***</b> 0,192	0,211 0,162	0,286 <b>0,459**</b>
	Regroupement entre syndicats	Oui Non	<b>0,562**</b>	-0,056	<b>0,435**</b>
	Fonctions syndicales	Actuellement A déjà occupé N'a jamais occupé	0,033 -0,115	-0,120 -0,120	-0,159 <b>0,433*</b>
	Socialisation de l'entourage	Tout à fait favorable Autres	0,112	<b>0,371*</b>	0,149
<i>N</i>			512	516	513
<i>Chi-Square</i>			44,521**	43,524**	45,817**
<i>2LL</i>			1074,967	1025,759	1009,087
<i>R2</i>			0,094	0,093	0,098
<i>Test des lignes parallèles</i>			p=0,933	p=0,137	p=0,206

\*\*\* p<0,001  
\*\* p<0,05  
\* p<0,1



En ce qui concerne les intérêts individuels liés au travail, plusieurs facteurs des nouvelles identités professionnelles sont favorables à ce que les syndicats se préoccupent de l'accès au perfectionnement professionnel. Les personnes qui ont un engagement affectif envers leur travail (0,540\*\*), celles qui pourraient changer d'emploi (0,475\*\*) et qui travaillent en équipe (0,364\*) tiennent davantage que les autres aux actions syndicales axées sur le perfectionnement professionnel. De même, les actions syndicales proactives et démocratiques (0,712\*\*\*) et le regroupement entre syndicats (0,562\*\*) sont plus propices à cet enjeu syndical.

Les intérêts individuels concernant la sphère hors du travail mettent en évidence une plus grande priorité syndicale en matière de conciliation travail-famille pour les femmes qui ont des enfants, qu'elles soient jeunes (0,850\*\*\*) ou âgées de 40 ans et plus (0,572\*\*\*), les personnes vivant des conditions de travail très défavorables (0,563\*\*) et celles qui pourraient envisager une mobilité externe (0,390\*\*). La socialisation syndicale très favorable de la part de l'entourage (0,371\*) est le seul facteur de l'approche « située » qui explique une plus forte adhésion à l'enjeu syndical lié à la conciliation travail-famille.

L'amélioration de l'accès à la retraite est l'autre champ d'action syndicale représentant les intérêts individuels qui dépassent le milieu de travail. Les facteurs de renforcement à cet enjeu concernent des actions proactives ou démocratiques (0,459\*\*), le regroupement entre les syndicats (0,435\*\*) ainsi que les personnes qui ont déjà occupé une fonction syndicale (0,433\*). Par contre, plusieurs facteurs liés aux nouvelles identités professionnelles désapprouvent ce rôle syndical quant à l'amélioration de la retraite. En effet, les personnes qui suivent volontairement de la formation (-0,581\*\*) et les femmes avec des enfants, qu'elles soient jeunes (-0,598\*\*) ou âgées de 40 ans et plus (-0,356\*) s'identifient moins à l'enjeu syndical axé sur les retraites.

### 7.2.2.2 Intérêts collectifs

L'exploration de l'élargissement de l'action syndicale intègre également les intérêts collectifs (Hyman, 1996). Les variables dépendantes de la recherche liées à ces intérêts collectifs puis les résultats des tests de régression sont présentés.

#### 7.2.2.2.1 Variables dépendantes liées aux intérêts collectifs

Deux variables relatives à de nouveaux espaces à occuper par les syndicats sont étudiées. Elles concernent la recherche d'une plus grande participation des employés aux décisions et celles liées à la justice en milieu de travail.

##### 7.2.2.2.1.1 Participation des employés aux décisions

Selon l'étude de Freeman et Rogers (1999), les travailleurs souhaitent davantage participer dans les milieux de travail. D'après cette recherche, les salariés sont plus satisfaits lorsque les syndicats s'impliquent dans les programmes de participation.

Le tableau 7.15 dépeint la construction de la variable dépendante sur le degré d'importance que le syndicat devrait accorder à la participation des employés aux décisions.

**Tableau 7.15 : Variable dépendante sur la participation des employés aux décisions**

	Catégories	Pourcentage
Le degré d'importance que le syndicat devrait accorder à favoriser une plus grande participation des employés aux décisions (n=571)	Pas du tout important (n=2)	0,4 %
	Peu important (n=15)	2,6 %
	Assez important (n=123)	21,5 %
	Important (n=206)	36,1 %
	Première importance (n=225)	39,4 %
La variable sur la participation des employés aux décisions (n=571)	Moindre importance (n=346)	60,6 %
	Première importance (n=225)	39,4 %

Cette variable distingue entre les personnes qui mettent en premier plan l'importance de l'enjeu syndical lié à une plus grande participation des employés aux décisions par rapport aux autres réponses<sup>39</sup>. Près de quatre employés sur dix (39,4 %) jugent de première importance une action syndicale basée sur une participation accrue des employés aux décisions contrairement à six personnes sur dix (60,6 %) qui mettent moins l'accent sur cette priorité.

Quant aux données recueillies auprès des syndicats du secteur financier, la promotion de la participation des employés aux décisions touchant leur travail s'avère prioritaire pour 39,5 % des syndicats. Un même pourcentage de syndicats (39,5 %) indique que cet enjeu soulève des tensions entre les parties.

#### **7.2.2.2.1.2 Justice en milieu de travail**

Le champ syndical élargi quant aux intérêts collectifs est aussi celui de la justice dans les milieux de travail. Les études de Morrow et McElroy (2006) suggèrent de dépasser les enjeux « Bread and Butter » pour mettre l'emphase sur la justice et le respect dans les milieux de travail.

Deux aspects relatifs à la protection des employés contre les décisions arbitraires de l'employeur et au traitement des problèmes d'harcèlement ou de violence au travail sont traités. Les tableaux 7.16 et 7.17 décrivent respectivement le degré d'importance que le syndicat devrait accorder à la protection contre l'arbitraire et le harcèlement. Ces deux priorités syndicales liées à la justice en milieu de travail sont traitées distinctement dans la mesure où la défense contre les décisions arbitraires de l'employeur est un enjeu renouvelé tandis que le harcèlement est un thème plus novateur. Sur ce dernier point, nos données qualitatives (Section 4.3.4) indiquent le caractère proactif d'un syndicat en matière de prévention du harcèlement en milieu de travail. Quant au comportement arbitraire, le renouvellement de cette action syndicale est lié au pouvoir discrétionnaire accrue de la direction par des pratiques individualisées dans les milieux de travail (salaire au rendement, promotions selon les compétences, etc.).

---

<sup>39</sup> Contrairement aux variables sur les intérêts individuels, les variables sur les intérêts collectifs se construisent à partir de deux catégories seulement. Une construction à trois catégories ne conduit pas à un modèle ordinal significatif lors des analyses multivariées.

**Tableau 7.16 : Variable dépendante sur la protection contre l'arbitraire**

	Catégories	Pourcentage
Le degré d'importance que le syndicat devrait accorder à protéger les employés contre les décisions arbitraires des employeurs (n=572)	Pas du tout important (n=2)	0,3 %
	Peu important (n=10)	1,7 %
	Assez important (n=70)	12,2 %
	Important (n=151)	26,4 %
	Première importance (n=339)	59,3 %
La variable sur la protection contre l'arbitraire (n=572)	Moindre importance (n=233) Première importance (n=339)	40,7 % 59,3 %

**Tableau 7.17 : La variable dépendante sur le traitement des problèmes d'harcèlement ou de violence au travail**

	Catégories	Pourcentage
Le degré d'importance que le syndicat devrait accorder à traiter des problèmes d'harcèlement ou de violence au travail (n=571)	Pas du tout important (n=20)	3,5 %
	Peu important (n=35)	6,1 %
	Assez important (n=80)	14,0 %
	Important (n=95)	16,6 %
	Première importance (n=341)	59,7 %
La variable sur le traitement des problèmes d'harcèlement ou de violence au travail (n=571)	Moindre importance (n=230) Première importance (n=341)	40,3 % 59,7 %

La justice en milieu de travail est prépondérante pour près de six employés sur dix du Mouvement Desjardins. Parmi tous les énoncés présentant les priorités syndicales dans les milieux de travail, la protection contre les décisions arbitraires des employeurs (59,3 %) et le harcèlement ou la violence au travail (59,7 %) regroupent le nombre de répondantes le plus important.

En somme, la justice en milieu de travail est une priorité centrale pour une majorité d'employées du Mouvement Desjardins. À cet égard, les syndicats du secteur financier sont nombreux à nous faire part qu'ils parviennent à se faire respecter par l'employeur (73,6 %) et à assurer un environnement de travail sain et sécuritaire pour leurs membres (57,9 %).

### 7.2.2.2 Résultats des tests de régression logistique sur les intérêts collectifs

Un test de régression logistique a été appliqué à chacun des intérêts collectifs relatifs à une plus grande participation des employés aux décisions, la protection contre l'arbitraire et celle du harcèlement en milieu de travail compte tenu qu'il s'agit de variables dépendantes qualitatives binaires.

Le tableau 7.18 présente successivement les résultats de ces tests de régression logistique. Les critères de validité sont respectés pour chacun des modèles qu'il s'agisse de l'enjeu syndical lié à la participation des employés aux décisions ( $X^2 = 38,927^*$ ), celui de la protection contre l'arbitraire ( $X^2 = 49,880^{**}$ ) ou du traitement des problèmes d'harcèlement ou de violence au travail ( $X^2 = 42,498^{**}$ ).

**Tableau 7.18 : Résultats des tests de régression logistique sur l'élargissement de l'action syndicale au niveau des intérêts collectifs**

		Intérêts collectifs			
		Participation aux décisions des employés	Justice en milieu de travail		
			Protection contre l'arbitraire	Traitement des problèmes d'harcèlement et de violence	
		$\beta$	$\beta$	$\beta$	
Approches traditionnelles	Comportement de l'employeur	Arbitraire Autres	0,002	0,546**	-0,004
	Coopération patronale-syndicale	Coopération Autres	0,214	-0,142	0,093
	Insatisfaction liée au salaire	Insatisfaction Autres	-0,046	0,066	-0,395*
	Évaluation des conditions générales de travail	Très défavorables Assez défavorables Plus favorables	0,138 0,381	0,243 0,155	0,324 0,202

Approche sur les nouvelles identités professionnelles des femmes	Ampleur des changements	Changements importants Peu ou pas	-0,086	0,185	-0,056	
	Équipe de travail	Oui Non	0,192	0,236	0,201	
	Formation	Volontaire Obligatoire Pas de formation	0,093 -0,175	-0,055 -0,159	0,041 -0,153	
	Salaire au rendement	Oui Non	0,253	0,257	0,126	
	Degré de professionnalisation	Très qualifié Assez qualifié Peu qualifié	-0,327 -0,324	0,025 -0,293	0,004 -0,369	
	Attachement au travail	Préfère travailler Autres	0,131	0,370	0,308	
	Influence au travail	Beaucoup d'influence Autres	-0,271	0,133	0,016	
	Finalités du travail	Au-delà du salaire Strictement le salaire	0,083	-0,215	0,048	
	Promotions	Très bonnes Assez bonnes Pas très bonnes	-0,521 <b>-0,368*</b>	-0,266 -0,150	0,441 -0,201	
	Mobilité externe	Changerait d'emploi Autres	<b>0,364*</b>	<b>0,545**</b>	<b>0,541**</b>	
	Sociabilités	Faibles Moyennes Fortes	0,047 0,043	0,041 0,058	0,287 -0,233	
	Famille	39 ans et - avec enfant(s) 40 ans et + avec enfant (s) Pas d'enfant	-0,208 <b>0,505**</b>	-0,176 0,156	-0,122 0,030	
Approche « située »	Actions syndicales proactives et démocratiques	Proactives et démocrat. Proactives ou démocrat. Ni l'un, ni l'autre	-0,093 -0,136	0,333 <b>0,433*</b>	<b>0,718**</b> <b>0,424*</b>	
	Regroupement entre syndicats	Oui Non	0,053	0,319	<b>0,427*</b>	
	Fonctions syndicales	Actuellement A déjà occupé N'a jamais occupé	0,379 -0,188	0,279 0,035	0,114 -0,017	
	Socialisation de l'entourage	Tout à fait favorable Autres	<b>0,577**</b>	<b>0,593**</b>	0,144	
			<i>N</i>	513	513	512
			<i>Chi-Square</i>	38,927*	49,880**	42,498**
			<i>2LL</i>	652,227	644,335	649,928
			<i>R2</i>	0,099	0,125	0,107
			<i>Hosmer et Lemeshow</i>	p=0,657	p=0,219	p=0,538

\*\*\* p&lt;0,001

\*\* p&lt;0,05

\* p&lt;0,1

Seulement deux facteurs du modèle sur les identités syndicales expliquent une forte volonté d'action syndicale axée sur une plus grande participation des employées aux décisions. Ainsi, les personnes de 40 ans et plus avec enfant(s) (0,505\*\*) et celles qui pourraient changer d'emploi (0,364\*) priorisent davantage ce type d'action syndicale en matière de nouvelles identités professionnelles. Celles qui jugent leurs promotions assez bonnes (-0,368\*) y adhèrent moins. Parmi les autres approches, seule une socialisation très favorable de l'entourage à l'égard du syndicalisme (0,577\*\*) facilite l'identification à cette action syndicale axée sur une plus grande participation des employés aux décisions.

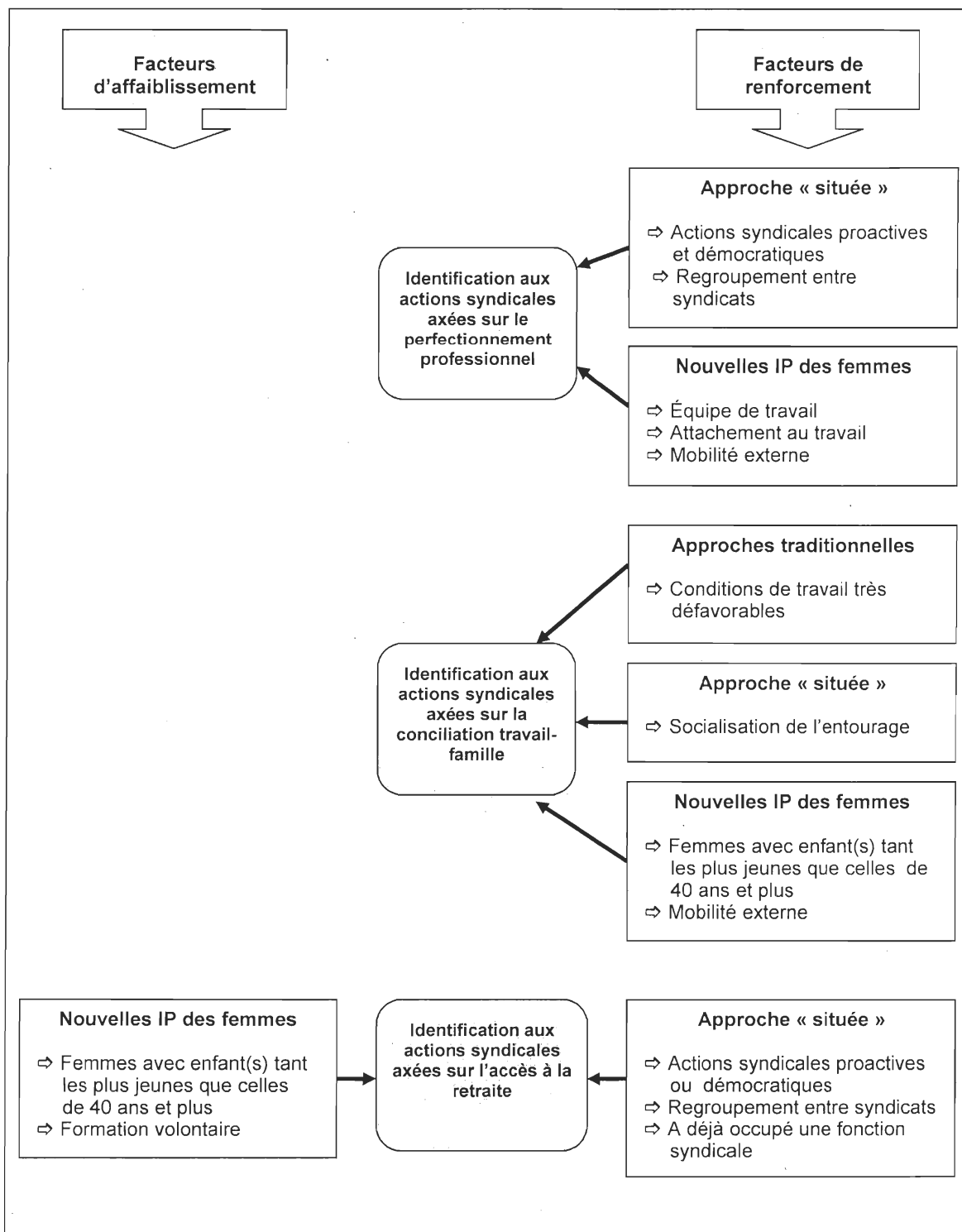
En ce qui concerne la justice en milieu de travail, le comportement arbitraire de l'employeur (0,546\*\*), les perspectives de mobilité externe (0,545\*\*), la socialisation très favorable de l'entourage à l'égard du syndicalisme (0,593\*\*) et les actions syndicales proactives ou démocratiques (0,433\*) accentuent l'importance accordée à l'enjeu syndical sur la protection contre l'arbitraire.

Quant au traitement des problèmes d'harcèlement ou de violence au travail, les personnes aux perspectives de mobilité externe (0,541\*\*), les actions syndicales proactives et/ou démocratiques (respectivement 0,718\*\* et 0,424\*) et le regroupement entre les syndicats (0,427\*) supportent davantage un tel rôle syndical axé sur la justice en milieu de travail. Seule l'insatisfaction liée au salaire (-0,395\*) exerce l'effet contraire en accordant moins d'importance à une priorité syndicale contre le harcèlement en milieu de travail.

### **7.2.2.3 Bilan sur l'élargissement des actions syndicales**

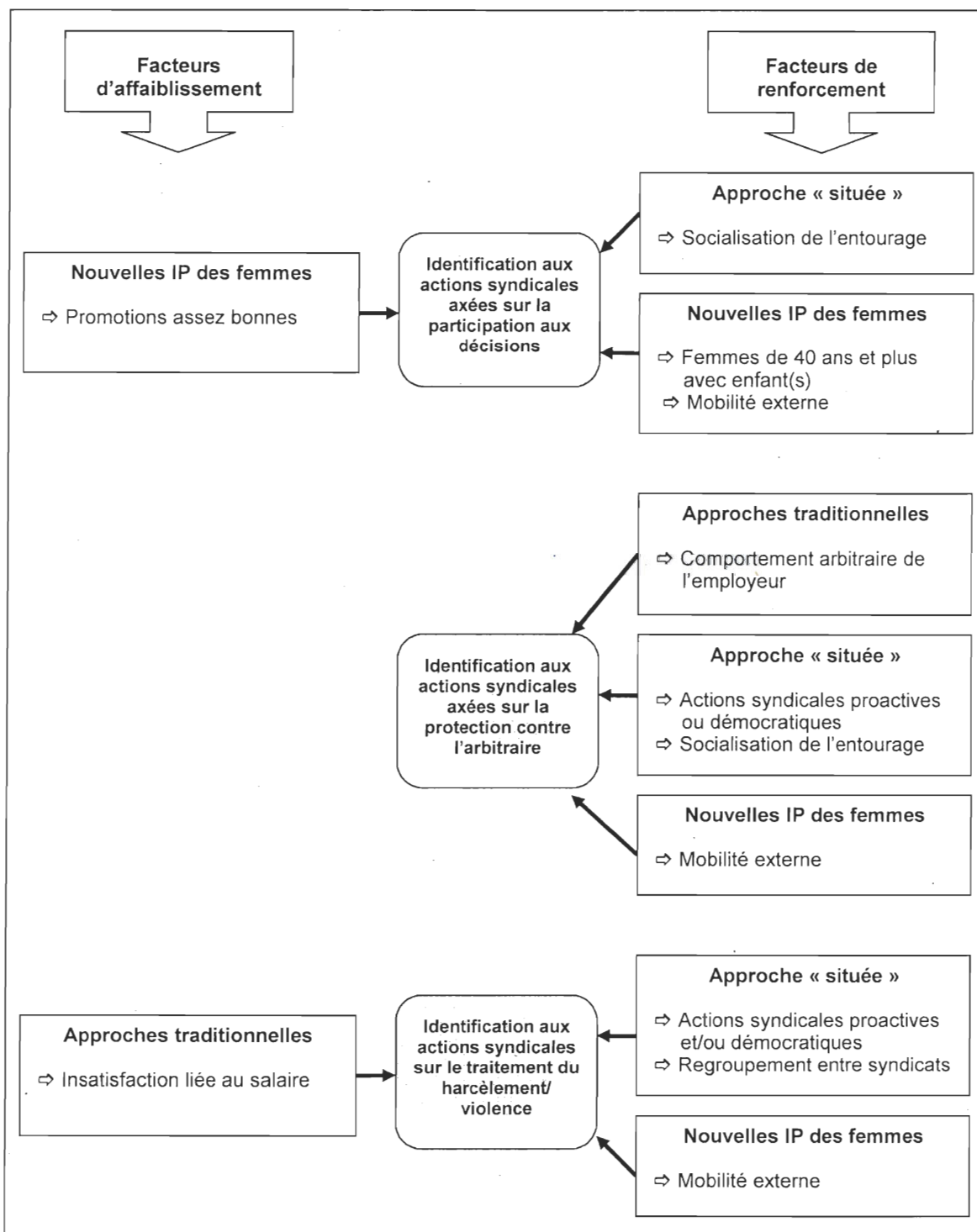
Les figures 7.3 et 7.4 schématisent l'essentiel de cette présentation des résultats sur le degré d'adhésion à l'égard de l'élargissement des actions syndicales par les employées du Mouvement Desjardins du point de vue des intérêts individuels et collectifs.

Figure 7.3 : Facteurs explicatifs de l'élargissement des actions syndicales du point de vue des intérêts individuels





**Figure 7.4 Facteurs explicatifs de l'élargissement des actions syndicales du point de vue des intérêts collectifs**



Trois principaux constats se dégagent de ces résultats. Premièrement, les résultats ne fournissent pas de consensus quant aux intérêts individuels ou collectifs à privilégier. La diversité des types de main-d'œuvre et des identités professionnelles conduit à une variété de pistes d'actions syndicales requises. Les résultats soulignent l'importance pour les syndicats d'élargir leurs priorités d'actions tant sur les intérêts individuels que collectifs.

Deuxièmement, sans percevoir un renforcement marquant pour ces nouveaux types d'actions syndicales élargies, les nouvelles identités professionnelles ne remettent pas en cause ces priorités syndicales. Les figures 7.3 et 7.4 illustrent bien ce moindre affaiblissement de la part des nouvelles identités professionnelles. Au contraire, certains traits liés à la famille, à la mobilité externe, aux équipes de travail et à l'attachement au travail accentuent l'importance de nouvelles actions syndicales. En particulier, le thème de la conciliation travail-famille, notamment pour les personnes qui ont des enfants et pour celles qui vivent des conditions de travail très défavorables, commande des actions syndicales qui dépassent la sphère du travail. L'absence de formation volontaire et les femmes qui n'ont pas d'enfant se tournent quant à elles vers les conditions d'amélioration de la retraite. De plus, les personnes aux perspectives de mobilité externe se retrouvent à appuyer la plupart de ces nouveaux enjeux syndicaux proposés. Ces résultats mettent dès lors de l'avant la recherche d'une plus grande qualité de vie au travail et au hors-travail de la part des employées du Mouvement Desjardins qui dépassent une seule défense des enjeux syndicaux liés aux termes immédiats du contrat d'emploi comme l'amélioration des salaires par exemple.

Troisièmement, contrairement à l'absence significative de la plupart des facteurs liés aux théories plus traditionnelles du milieu du travail, à l'exception parfois du comportement arbitraire de l'employeur ou des conditions très défavorables, l'approche « située », particulièrement les actions proactives et démocratiques des syndicats, exerce un rôle bénéfique pour une adhésion à un élargissement de plusieurs actions syndicales.

En bref, les résultats des facteurs explicatifs des actions syndicales élargies diffèrent de ceux de l'adhésion à d'autres types de syndicalisme ou d'actions syndicales plus traditionnelles dans la mesure où les caractéristiques des nouvelles identités professionnelles n'affaiblissent pas, ou que très peu, ces propositions de renouveau

syndical axées sur l'élargissement des actions syndicales tant du point de vue des intérêts individuels que collectifs.

### 7.3 Conclusion

Ce chapitre s'est attardé sur la deuxième dimension des identités syndicales relative au rapport d'identification entre les membres et les modèles syndicaux. Deux perspectives ont été mises de l'avant. Premièrement, les résultats sur le degré d'adhésion des employées du Mouvement Desjardins à l'égard du modèle syndical traditionnel représenté par le syndicalisme industriel démontrent une remise en cause de ce type de syndicalisme par les nouvelles identités professionnelles des femmes. En particulier, les professionnelles assez et très qualifiées, les nouvelles finalités du travail, l'influence au travail et les femmes ayant des enfants sont les principaux facteurs d'affaiblissement du syndicalisme traditionnel.

De tels résultats incitent à de nouvelles alternatives en matière de modèles syndicaux. Deux pistes ont principalement été explorées afin de tendre à un arrimage entre les nouvelles identités professionnelles et le type de syndicalisme convoité. D'une part, l'étude du degré d'adhésion des employées du Mouvement Desjardins vis-à-vis du syndicalisme social ouvre la voie à une portée sociétale du syndicalisme dans la mesure où les caractéristiques liées aux nouvelles identités professionnelles des femmes sont moins nombreuses à affaiblir ce type de syndicalisme par rapport au syndicalisme traditionnel. Cependant, cette perspective ne fait pas consensus auprès de l'ensemble des employées du Mouvement Desjardins. D'autre part, la piste de l'élargissement des actions syndicales au-delà des enjeux traditionnels tant du point de vue des intérêts individuels que collectifs est prometteuse sur le plan de la quasi-absence des facteurs d'affaiblissement liés aux nouvelles identités professionnelles. Au contraire, certains traits de ces nouvelles identités accentuent l'identification à des enjeux syndicaux élargis. En outre, les femmes du Mouvement Desjardins recherchent une qualité de vie au travail mais aussi hors du travail. À cet égard, la diversité des identités professionnelles requiert une variété de nouvelles actions sociales syndicales à privilégier. Autrement dit, ces résultats mettent de l'avant la nécessité d'une représentation sociale hybride de cette pluralité des identités professionnelles qui dépassent les aspects immédiats du milieu de travail.

## **CHAPITRE VIII**

**SYNTHÈSE ET DISCUSSIONS :**

**LE SYNDICALISME À LA CROISÉE DES CHEMINS ?**

## Introduction

À partir des résultats du sondage téléphonique auprès des 576 employées du Mouvement Desjardins affiliées à la CSN, appuyés par l'enquête postale regroupant les réponses de 40 syndicats du secteur financier et des données qualitatives issues d'une analyse documentaire, des entretiens auprès des syndicats du Mouvement Desjardins et de notre participation au sein du Groupe de travail CSN sur l'avenir des syndicats dans le Mouvement Desjardins, ce dernier chapitre porte un regard transversal sur les principaux résultats de notre étude sur l'impact des nouvelles identités professionnelles des femmes sur leur adhésion syndicale dans l'économie des services privés.

Cinq parties composent ce chapitre. Premièrement, compte tenu que les quatre derniers chapitres ont fourni une masse importante de données de recherche, il apparaît essentiel de retracer brièvement les approches théoriques sous-jacentes à l'élaboration de notre modèle conceptuel sur les identités syndicales mis à l'épreuve tout au long des chapitres de résultats. Deuxièmement, un bilan sur la professionnalisation des fonctions en cours dans le Mouvement Desjardins est le préambule nécessaire à la compréhension des identités syndicales dans les milieux de travail en pleine mouvance. Troisièmement, l'apport de chaque approche théorique quant aux facteurs explicatifs des différentes identités syndicales testées est présenté. En quatrième partie, une analyse comparative entre les facteurs explicatifs du rapport syndical des membres avec ceux de l'adhésion au syndicalisme traditionnel permet d'élaborer sur la nature de la crise du syndicalisme en cours dans notre société contemporaine et d'argumenter sur la thèse du renouveau syndical. Cinquièmement, la conclusion reprend l'essentiel du chapitre.

Ce chapitre propose une lecture intégrée des résultats de notre recherche dans le secteur financier en réponse aux principaux objectifs et propositions théoriques de notre thèse. Il vise ainsi à approfondir les liens entre les approches théoriques sollicitées et les différents types d'identités syndicales étudiés qui agissent comme identités collectives et modèles syndicaux. De ce point de vue, la jonction entre les nouvelles identités professionnelles des femmes, sources d'effritement des identités syndicales, et les actions syndicales, sources de renforcement des identités syndicales, est discutée.

### 8.1 Retour sur les approches théoriques des identités syndicales

De nombreux auteurs (Clawson, 2003 ; Heckscher, 1988 ; Rigby *et al.*, 2006) abordent la crise du syndicalisme par la difficulté de représenter collectivement les travailleurs dans les secteurs croissants de l'économie. La faible représentation syndicale auprès de la main-d'œuvre en plein essor, celle des femmes, des professionnels, du secteur tertiaire, l'éclatement du salariat, l'évolution des mentalités et les innovations en milieu de travail ne sont que quelques-uns des facteurs qui fragilisent le syndicalisme. À cet égard, doit-on parler d'une crise ou d'une mutation de la représentation collective ? S'il est clair que les changements de la société contemporaine affectent durement le syndicalisme, est-ce la fin du syndicalisme comme le prétendent plusieurs auteurs ou des avenues de renouveau sont-elles plausibles ?

Pour mieux comprendre la nature de cette crise syndicale dans un univers de plus en plus axé sur l'économie du savoir, nous nous sommes penchés sur l'étude de l'impact des nouvelles identités professionnelles, celles des femmes, sur les identités syndicales. En d'autres termes, la confrontation entre le rapport au travail et celui du syndicalisme, notamment le lien entre le membre et le fait syndical ainsi que plusieurs modèles syndicaux est au cœur de cette thèse. Cette dernière soutient l'idée d'un affaiblissement du lien syndical par une diversité de nouvelles identités professionnelles des femmes. En s'insérant dans le courant sur le renouveau syndical, de nouveaux types d'actions syndicales plus aptes à représenter ces nouvelles figures professionnelles parviennent à renforcer le syndicalisme.

Afin de vérifier cette proposition, nous avons cherché à dégager les principaux éléments du rapport d'emploi qui affaiblissent ou renforcent l'identification syndicale des employées dans une économie de services. Pour y parvenir, le modèle conceptuel de notre étude (Figure 2.2 dans le chapitre II) s'est édifié à partir de quatre approches théoriques à la fois différentes et complémentaires.

Premièrement, l'apport de l'approche matérialiste résulte de la prise en compte d'une relation d'emploi asymétrique entre le capital et le travail sur laquelle se fonde la légitimité syndicale. Le rapport d'emploi est une relation de domination de la part des dirigeants pour lesquels la classe de travailleurs est subordonnée (Giles et Murray, 1997). Les lieux

de production représentent l'antagonisme structuré des intérêts (Edwards, 1986 ; Hyman, 1979) et le conflit (Touraine *et al.*, 1984) entre les parties. En effet, la subordination n'écarte pas la résistance des travailleurs et le conflit. Cependant, elle n'évacue pas pour autant les formes de coopération organisées dans le cadre du rapport salarial asymétrique (Edwards, 1986). Dès lors, le comportement de domination de l'employeur et le climat coopératif des relations de travail représentent les facteurs explicatifs de renforcement du syndicalisme. Dans cette approche, la crise du syndicalisme émane de la perte de référence du rapport de classe entre les travailleurs. En effet, la lutte des classes est au cœur de cette approche qui façonne le syndicalisme comme mouvement social. Touraine *et al.* (1984) fournissent l'exemple du mouvement ouvrier défini par sa conscience de classe : une conscience fière en référence à l'autonomie professionnelle et la fierté d'exercer son métier ainsi que la conscience prolétarienne de l'exploitation et de la déqualification du travail. Ces deux types de conscience s'unissent pour forger un mouvement social qui conteste la prédominance de l'employeur. Touraine *et al.* (1984) expliquent le déclin du mouvement social ouvrier par l'évolution des stratégies patronales qui visent à scinder la conscience de classe en résorbant la conscience de la fierté professionnelle.

Deuxièmement, selon l'approche instrumentale, découlant principalement de la littérature sur le *Union Commitment*, l'adhésion syndicale repose sur la recherche de l'amélioration des conditions de travail (Gordon *et al.*, 1980). Cette conception instrumentale du syndicalisme s'appuie sur l'idée que le membre se fie au syndicat pour satisfaire ses propres intérêts personnels (Sverke et Sjoberg, 1995). Dès lors, le membre s'identifie au syndicat en échange de l'amélioration des salaires, des avantages sociaux et des conditions générales de travail (Barling *et al.*, 1982). Cette considération d'un individualisme méthodologique axé sur des choix rationnels conduit à une forme de syndicalisme utilitariste « Bread and Butter » basée sur un modèle du syndicalisme d'affaires (Bamberger *et al.*, 1999). Selon cette perspective, les individus sont des consommateurs de services qui comptent sur la capacité du syndicat de bonifier leur situation. Une telle optique confine la relation entre le membre et le syndicat à un échange économique qui évince le rapport social dans le comportement des individus. S'écartant de l'idée des identités collectives, les syndicats sont restreints à de simples coalitions d'intérêts. Dans cette approche instrumentale, la crise du syndicalisme relève de l'incapacité pour les syndicats de répondre aux besoins économiques de leurs membres.

Ces deux premières approches, même si elles sont opposées, s'assimilent à des conceptions traditionnelles du milieu de travail. Bien qu'importantes, elles sont jugées insuffisantes pour comprendre les facteurs d'emploi qui affectent les identités syndicales dans les milieux de travail en mutation.

Dès lors, la troisième enseigne théorique réfère à l'approche « située » qui conceptualise les identités syndicales en tant que construits sociaux en considérant les syndicats comme des acteurs collectifs. Au-delà de l'existence d'un intérêt partagé, un engagement moral par une mobilisation autour de la règle aux fins d'action commune édifie une action collective définie en tant que projet (Reynaud, 1989). En ce sens, malgré la différence entre les individus, une communauté est capable d'action collective dès lors qu'elle accepte une régulation commune. Plus spécifiquement, en situant cette perspective dans un cadre d'opposition structurelle limitée par l'incertitude du contexte organisationnel, les syndicats n'en demeurent pas moins qu'ils ont la capacité d'élaborer leurs propres stratégies (Frege et Kelly, 2003 ; Lévesque *et al.*, 1998 ; 2005). Au-delà des aspects de socialisation syndicale, Lévesque et Murray (2003) mettent de l'avant trois ressources de pouvoir que les syndicats sont appelés à mobiliser pour contrer la crise du syndicalisme : la capacité stratégique liée au caractère proactif, la solidarité interne pour assurer la démocratie et la cohésion sociale entre les travailleurs ainsi que la solidarité externe pour créer des alliances avec la communauté ou d'autres syndicats. D'après cette perspective, ce sont les syndicats locaux eux-mêmes qui sont au cœur du renouveau des stratégies syndicales et leur avenir dépend de leur capacité à mobiliser leurs ressources de pouvoir (Lévesque et Murray, 2003).

Quatrièmement, si les syndicats sont conviés à définir leurs propres stratégies dans un contexte particulier, ils doivent nécessairement tenir compte du rapport des salariés vis-à-vis de leur travail en pleine mutation. À cet égard, la théorie sociologique des identités professionnelles, dans le cadre des rapports sociaux, contribue à mieux définir les identités collectives. Selon cette approche, une multiplicité de nouvelles professionnalités impulsées par l'évolution du travail est en œuvre actuellement (Dubar et Tripier, 2005 ; Francfort *et al.*, 1995). Cette notion d'identités professionnelles implique que les salariés ne représentent pas de simples acteurs de leur situation de travail mais deviennent des professionnels incités à gérer leurs carrières et leurs compétences (Dubar et Tripier, 2005). Francfort *et al.* (1995) soutiennent que l'activité au travail, même si elle est investie



différemment par les uns et les autres, procure un sens à l'individu. En outre, la réorganisation du travail et des modes de gestion accordent de l'autonomie, des opportunités professionnelles et une plus grande implication personnelle qui remettent en cause la légitimité syndicale. À cet égard, les travailleurs ne se reconnaissent plus dans une forme de syndicalisme traditionnel. Les employés qualifiés à l'affût d'opportunités et d'implication s'identifient moins au conflit ou à la recherche de la sécurité d'emploi (Cobble, 1996 ; Heckscher, 1988).

Cependant, d'autres auteurs sont plutôt d'avis que cette modernisation est en réalité une phase de rationalisation et de déprofessionnalisation exprimée sous de nouvelles formes de domination patronale détruisant les identités syndicales du salariat (Linhart, 1991 ; Linhart et Linhart, 1998). D'ailleurs, il est possible de combiner ces points de vue, notamment en dissociant entre les mieux nantis, les gagnants des innovations du travail, et les exclus du processus de réorganisation (Piore et Sabel, 1989). Cette complexité des identités professionnelles s'accroît encore plus en considérant la spécificité des identités professionnelles des femmes. En effet, la littérature féministe oblige à tenir compte des charges familiales qui incombent socialement aux femmes (Barrère-Maurisson, 2003). Cependant, un courant de féminisation du monde professionnel permet aux femmes de redéfinir leurs identités professionnelles en aspirant à ce rapport positif à l'emploi (Dubar, 2001 ; Ferrand, 2004 ; Gadéa, 2003). À vrai dire, l'engagement professionnel et les activités familiales sont communément au cœur de l'identité féminine. L'originalité de notre thèse provient de cette prise en compte de la théorie sociologique des identités professionnelles dans notre étude sur les identités syndicales. En se basant sur cette approche, le nouveau rapport au travail des femmes issu d'un système productif en pleine mutation remet en cause l'identification syndicale dans ses formes les plus traditionnelles.

En somme, les données qualitatives et quantitatives de notre recherche visaient à identifier parmi l'ensemble des facteurs de la relation d'emploi de notre modèle conceptuel ceux qui affectent le plus les identités syndicales. Les théories traditionnelles du milieu de travail, que ce soit l'approche matérialiste ou instrumentale, l'approche « située » ou la théorie des identités professionnelles contribuent, chacune à sa manière, à prédire cette identification syndicale. Compte tenu des changements dans la société contemporaine, notre thèse priorise plus particulièrement deux de ces approches. La différenciation selon

les identités professionnelles des femmes, découlant des innovations en milieu de travail, est une source d'effritement des identités syndicales telles qu'elles ont été construites dans le passé. Ces tendances dans les milieux de travail affaiblissent le lien entre le membre et le syndicalisme, particulièrement dans ses formes traditionnelles. En contrepartie, notre thèse postule que le syndicat a la capacité de s'adapter à ces changements en élaborant de nouvelles pratiques et stratégies. Le lien identitaire entre le professionnel et le syndicat nécessite de nouvelles formes ou actions qui intègrent ces nouvelles identités.

## **8.2 Enjeu de la professionnalisation des fonctions**

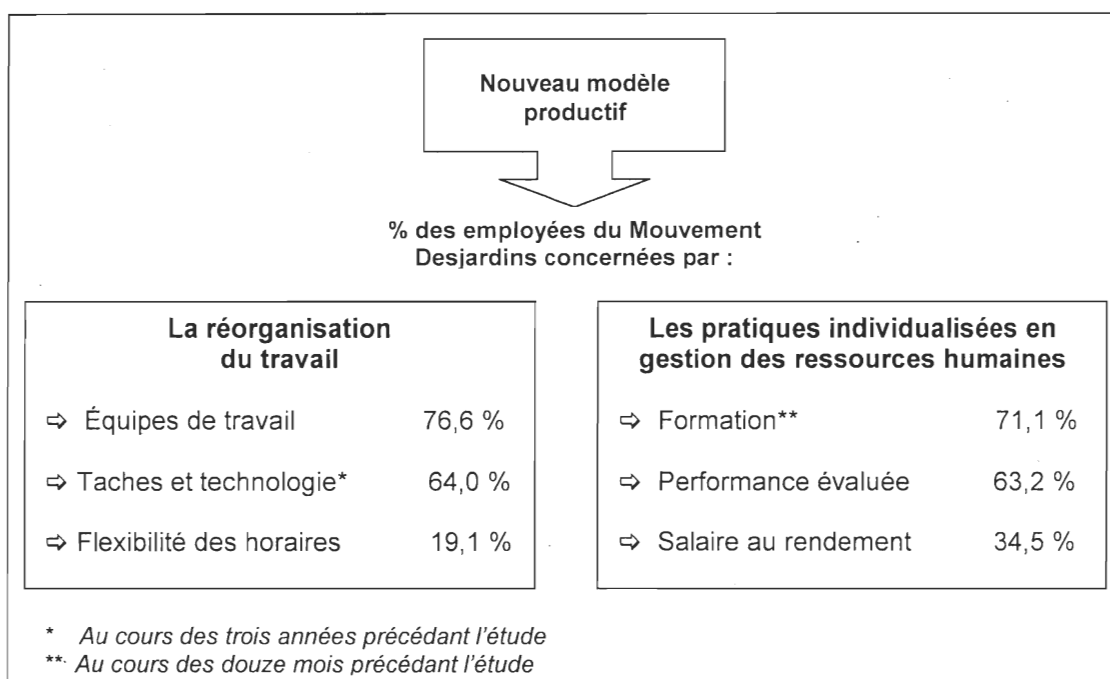
Avant d'aborder proprement dit les facteurs explicatifs des identités syndicales, il est nécessaire d'apprécier préalablement la coexistence d'un système productif en pleine mutation et de nouvelles identités professionnelles des femmes. En effet, l'un des objectifs de notre thèse visait à vérifier l'émergence de nouvelles identités professionnelles des femmes et ce que ces dernières vivent plus globalement dans un contexte de réorganisation du travail. En ce sens, cette partie du chapitre jette un éclairage plus approfondi sur les innovations en milieu de travail et les nouvelles identités professionnelles des femmes dans l'économie des services. D'après les résultats de notre recherche, l'enjeu de la professionnalisation des fonctions est au cœur des changements.

### **8.2.1 Mise en évidence d'un nouveau modèle productif**

Tant les données qualitatives que quantitatives de notre recherche ont permis de mettre en exergue les transformations fondamentales opérées au cours des dernières décennies au sein du secteur financier. En particulier, les résultats du sondage téléphonique auprès de 576 employées syndiquées du Mouvement Desjardins fournissent les tendances globales en termes d'innovations dans ce type de milieux de travail. En l'occurrence, l'intensité des changements, la mise en place des équipes de travail, la flexibilité des horaires, la présence de formation, l'évaluation de la performance et le salaire au rendement témoignent de l'ampleur de la réorganisation du travail et de l'individualisation des pratiques de gestion des ressources humaines. Les employées du Mouvement

Desjardins sont majoritairement concernées par ces innovations en milieu de travail à l'exception du salaire au rendement et de la flexibilité des horaires (Figure 8.1).

**Figure 8.1 : Étendue du nouveau modèle productif**



Les données qualitatives de la recherche (chapitre IV) et de l'enquête postale auprès des syndicats du secteur financier renchérissent ce portrait. D'une part, elles confirment le recours à une panoplie d'innovations organisationnelles liées essentiellement aux changements technologiques, aux modifications dans les tâches et aux équipes de travail. Même si les données qualitatives minimisent la portée des équipes de travail référant simplement à la jonction entre une professionnelle et une assistante moins qualifiée, les syndicats du secteur financier s'accordent généralement pour mentionner l'existence d'autres groupes de qualité pour résoudre des problèmes dans leur milieu de travail (Section 5.3.1.2). D'autre part, ces mêmes données convergent vers des exigences accrues en matière de formation (Sections 4.2.2.1 et 5.3.1.4) et corroborent l'importance de l'évaluation périodique de la performance auprès des employées dans les milieux du travail financier (Sections 4.2.2.2 et 5.3.1.5).

Deux pratiques innovatrices sont moins implantées dans le secteur financier au moment de notre étude. La flexibilité des horaires est peu répandue dans les établissements puisque cette pratique est essentiellement réservée aux employées très qualifiées (Section 6.1.2). Quant au salaire au rendement, le Mouvement Desjardins est en plein essor dans l'implantation de sa politique de rémunération individuelle au moment du sondage téléphonique. C'est pourquoi, le nombre d'employées touché par cette pratique demeure à première vue modeste. Cependant, l'enquête auprès des syndicats, un an plus tard, rapporte qu'une majorité d'établissements appliquent cette forme de rémunération variable (Section 5.3.1.6) tandis que d'autres milieux de travail, d'après nos données qualitatives, prévoient les bonifications individuelles à partir de l'année 2007 (Section 4.2.2.2). De plus, les données qualitatives et le sondage téléphonique mentionnent l'implantation depuis 1999 de la rémunération incitative collective à travers le régime d'intéressement dans les caisses populaires. Ainsi, les formes individualisées en matière de rémunération sont en cours de processus et promettent de se répandre rapidement dans l'ensemble des milieux de travail.

Que signifie l'implantation subséquente de ces diverses innovations dans le Mouvement Desjardins, et plus largement dans le secteur financier ? Les milieux de travail traditionnels se raréfient au sein des établissements du Mouvement Desjardins au profit d'un nouveau système productif que d'autres auteurs (Bélanger *et al.*, 2004 ; Laville, 1993 ; Veltz et Zarifian, 1993) ont également rapporté. Cette mutation s'opère sur plusieurs années et le projet de réingénierie initié en 1995 s'avère être le point tournant de cette série de transformations substantielles (Chapitre IV). Plusieurs années plus tard, les données de notre recherche confirment l'application des innovations prévues dans ce plan.

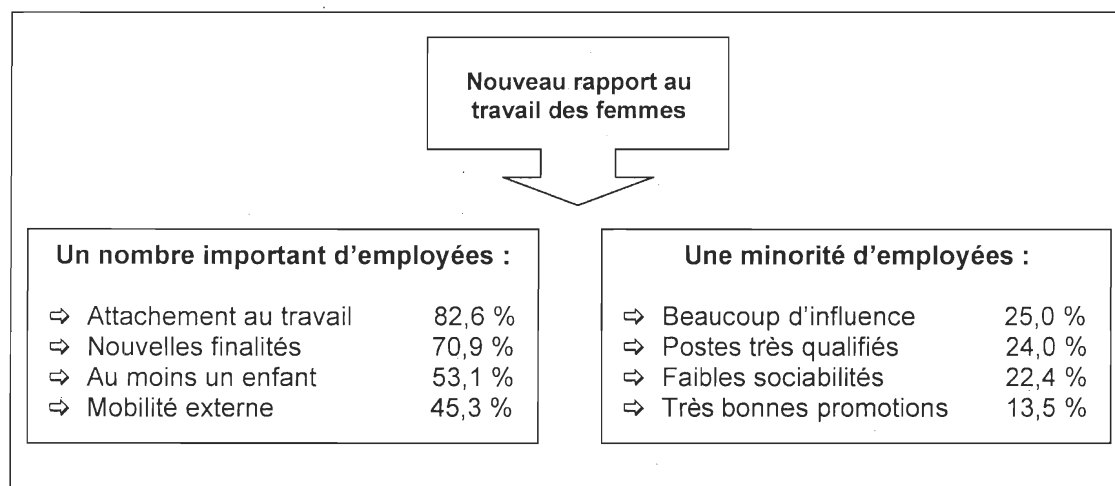
Ces changements fondamentaux se produisent à la grandeur du secteur financier. Afin de préserver sa survie dans une économie croissante de services basée sur le savoir et les compétences de ses ressources humaines, le Mouvement Desjardins ne fait que suivre la tendance générale encourue par l'ensemble des institutions financières. Pour faire face à la concurrence, la réingénierie et la refonte des structures visent à accroître les compétences et l'implication du personnel. En outre, les données qualitatives de notre recherche détaillées au chapitre IV ont permis de nous informer sur les dispositifs mis de l'avant par le Mouvement Desjardins. Ce dernier a procédé à une stratégie de

rationalisation des effectifs par la multiplication des guichets automatiques, la fusion entre les établissements et l'ouverture de centres de services en réduisant le nombre d'employées peu qualifiées mandatées pour les opérations routinières. En parallèle, un nouveau rôle axé sur le conseil accru valorise la professionnalisation des fonctions. Ces procédés ont des conséquences sur le rapport au travail des employées.

### 8.2.2 Mise en évidence d'un nouveau rapport au travail des femmes

Notre étude a également contribué à mettre de l'avant un nouveau rapport au travail des femmes. En outre, les résultats du sondage téléphonique auprès des femmes du Mouvement Desjardins clarifient la nature et l'étendue de ce nouveau rapport au travail (Figure 8.2).

**Figure 8.2 : Étendue du nouveau rapport au travail des femmes**



D'emblée, la plupart des femmes du Mouvement Desjardins sont attachées à leur travail. De nombreuses femmes sont aussi favorables aux perspectives de mobilité externe. De même, elles sont majoritaires à développer de nouvelles finalités au travail qui dépassent le seul lien instrumental en tenant de manière prioritaire à leur carrière ou à la mise en valeur de leurs habiletés professionnelles. Autant de caractéristiques qui, en démontrant l'engagement positif des femmes vis-à-vis de leur travail déjà souligné par d'autres auteurs (Gadéa, 2003 ; Nicole-Drancourt, 1991), s'opposent au mythe traditionnel qui

perçoit l'activité du travail rémunéré des femmes comme une activité secondaire ou un seul salaire d'appoint pour la famille. Elles sont également majoritaires dans notre recherche à combiner leur engagement professionnel et leurs responsabilités familiales à l'égard de leurs enfants à charge. Ces résultats rejoignent les constats de Battagliola (2004) et de Maruani (2003) sur le fait que les femmes travailleuses aspirent à la fois à une brillante carrière et à la réussite familiale.

Malgré tout, ces femmes demeurent une minorité à occuper des postes très qualifiées, à bénéficier de beaucoup d'influence dans leur travail et à juger que leurs promotions sont très bonnes. Elles sont également peu nombreuses à développer de faibles sociabilités au travail.

Ces résultats détaillés dans les chapitres précédents conduisent à la formulation de deux constats. En premier lieu, l'accessibilité à de nouvelles valeurs au travail est à la portée des femmes ; la plupart d'entre elles parvenant à développer un sens positif à l'égard de leur activité. En deuxième lieu, les réalisations professionnelles liées à l'autonomie dans le travail ou aux promotions sont confinées à un nombre restreint d'employées. Il existe ainsi un écart entre le développement de valeurs personnelles liées directement à l'individu et les opportunités réellement offertes dans les milieux de travail.

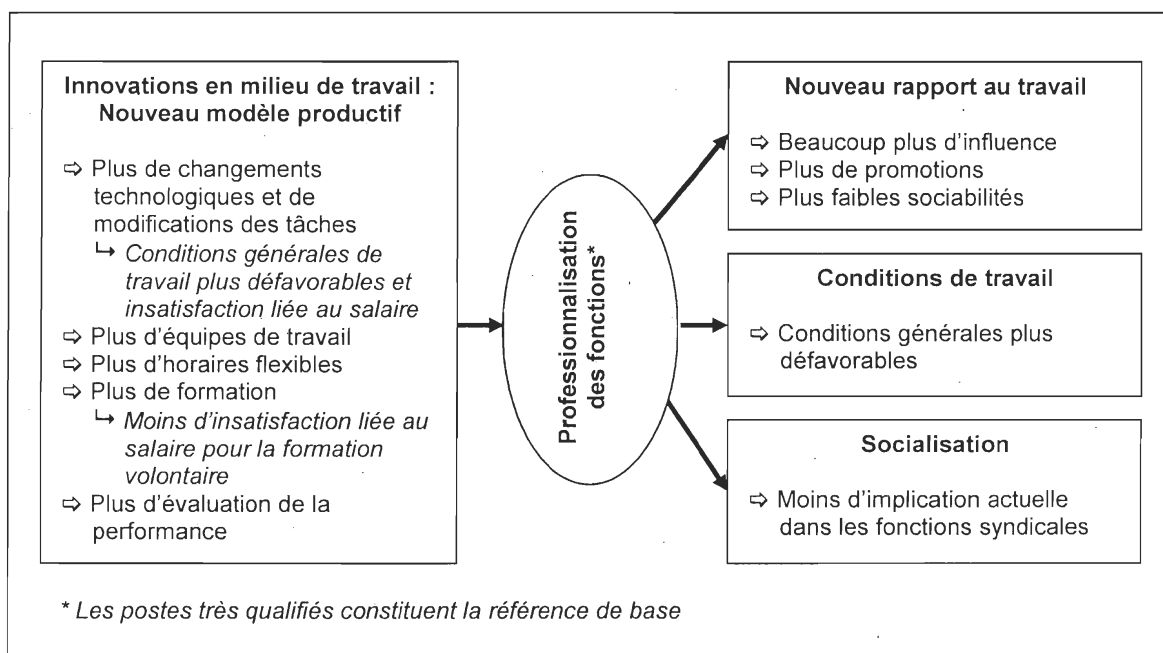
De fait, il ressort de cette étude que les nouvelles identités professionnelles des femmes chevauchent en même temps un rapport au travail plus traditionnel pour certaines d'entre elles. Autrement dit, s'il est vrai qu'il existe de nouvelles identités professionnelles des femmes, les identités au travail usuelles persistent en parallèle. Cette complexité accrue dans les milieux de travail fait ainsi ressortir une diversité d'identités professionnelles, tant parmi les nouvelles que les plus traditionnelles. Cette multiplicité d'identités professionnelles a été mise en évidence dans les études menées par Francfort *et al.* (1995).

### 8.2.3 Regards croisés sur le nouveau modèle productif et le nouveau rapport au travail des femmes

Nous avons mentionné que les stratégies utilisées dans le secteur financier diffèrent du degré de qualification. Elles consistent à diminuer le nombre d'employées peu qualifiées et à faire valoir le rôle conseil auprès de la clientèle pour les professionnelles les plus qualifiées en cherchant à impliquer davantage cette main-d'œuvre aux objectifs de l'organisation. Les données de notre recherche ont permis de mieux comprendre le vécu des différentes catégories professionnelles dans leurs milieux de travail en pleine mutation (Partie 6.1).

La figure 8.3 schématise le bilan de cette professionnalisation des fonctions en cours d'après les résultats du sondage téléphonique auprès des employées du Mouvement Desjardins.

**Figure 8.3 : Bilan sur la professionnalisation des fonctions**



Les innovations en milieu de travail liées à un nouveau modèle productif ont pour objectif de professionnaliser les employées. Les femmes les plus qualifiées sont les plus touchées par la réorganisation du travail (les changements technologiques et les modifications dans les tâches, les équipes de travail ainsi que les horaires flexibles) et par les modes individualisés de gestion (la formation et l'évaluation de la performance).

Sur le plan d'un nouveau rapport au travail des femmes, les employées les plus qualifiées sont celles qui bénéficient de beaucoup d'influence et des meilleures opportunités de promotions tout en déplorant leurs conditions générales de travail. En parallèle, elles adoptent des attitudes plus individualistes puisque les professionnelles très qualifiées sont celles qui ont de plus faibles sociabilités et celles que l'on retrouve le moins au moment de notre étude à occuper des fonctions syndicales.

La plupart des auteurs (Bélanger *et al.*, 2004 ; Kochan *et al.*, 1994 ; Lévesque et Murray, 2003 ; Osterman *et al.*, 2001) rapportent l'ampleur des transformations des dernières décennies dans les milieux de travail. Les résultats de notre recherche permettent de poser le diagnostic suivant : les changements dans ces milieux de travail tendent à créer de hauts emplois valorisants plus autonomes et influents. Des aspects positifs du nouveau système productif sont également relevés par Harley *et al.* (2007).

Dès lors, avec ces innovations très significatives, peut-on parler d'une véritable cassure avec le passé ou les formes traditionnelles du travail persistent-elles ? « One of the most popular themes in discussions of work is the idea that America is situated in a "new economy" and that recent changes in work constitute the equivalent of a second Industrial Revolution » (Sweet et Meiksins, 2008 : 23).

Il est vrai que les innovations en milieu de travail résultant notamment des changements technologiques et organisationnels ainsi que des nouveaux modes de gestion ont créé de nouveaux types d'emplois générant de nouvelles qualifications et compétences. L'expansion du secteur des services permet ainsi de plus grandes opportunités pour un certain nombre de femmes qui accèdent à cette redéfinition de l'activité du travail. Toutefois, notre recherche au sein du Mouvement Desjardins montre que les postes très qualifiés ne représentent que 24,0 % de l'ensemble des emplois, soit une minorité de personnes, alors que les postes peu qualifiés concernent près de la moitié des femmes



(48,4 %) (Section 5.3.2.1). Dès lors, de plus grandes proportions d'employées demeurent confinées dans les emplois de faible qualification, routiniers et peu valorisés. « The reality is that the new economy relies on *both* skilled work and deskilled work and uses both mass production techniques and newer, more flexible systems to produce goods and services » (Sweet et Meiksins, 2008 : 30).

Même si les opportunités professionnelles ont profondément changé avec un système productif en mutation, plusieurs caractéristiques traditionnelles du travail demeurent. Il s'en suit une diversité d'identités professionnelles parmi les femmes dans les milieux de travail. Les unes parviennent à accéder aux postes qualifiés les plus intéressants pendant que les autres poursuivent une activité peu valorisée. Ces résultats appuient la thèse d'autres auteurs comme Paugam (2000) et Powell et Snellman (2004) soulignant les conséquences différenciées des nouvelles formes d'organisation du travail selon les qualifications.

Ainsi, même si les femmes sont nombreuses à développer un nouveau rapport avec le travail, elles ne détiennent pas le même degré d'opportunité dans le processus de professionnalisation des fonctions. De plus, la transition à cet univers professionnalisé s'accompagne de conditions de travail plus défavorables : la pression sur les performances, la surcharge de travail et l'épuisement professionnel concernent davantage les occupantes des postes les plus qualifiés. Ces résultats signifient que les opportunités professionnelles, lorsqu'elles se concrétisent, se réalisent au détriment de la qualité de vie au travail. Appelbaum (2004) confirme que les opportunités produites par les nouveaux modèles organisationnels s'accompagnent de nouvelles tensions pour les individus.

Avec l'exemple des catégories professionnelles, il est donc possible de dégager une variété de situations de travail. Même si les femmes développent de nouvelles identités professionnelles par leur degré d'attachement au travail, les nouvelles finalités, la volonté de travailler tout en ayant des enfants à charge ou l'ouverture à la mobilité à l'extérieur de l'organisation, seule une minorité d'individus accède aux emplois les plus valorisants. Cependant, le nouveau système productif, par l'entremise de multiples innovations dans les milieux de travail, fait valoir cette professionnalisation des fonctions. Cette situation favorise les mieux nantis leur permettant de développer de nouvelles identités professionnelles liées à l'autonomie et aux promotions bien qu'elle se réalise au détriment

de conditions de travail plus défavorables. En bref, il y a tout lieu de croire que cette multiplicité d'identités professionnelles complexifie le rapport entre les membres et le syndicalisme.

### **8.3 Synthèse des facteurs explicatifs des identités syndicales**

Cette troisième partie présente tout d'abord une vue d'ensemble des résultats référant aux sources d'affaiblissement et de renforcement des identités syndicales des employées du Mouvement Desjardins. Elle examine ensuite plus attentivement l'apport de chaque approche théorique retenue pour expliquer l'adhésion de ces femmes de l'économie des services à différents types d'identités syndicales. En outre, notre thèse visait à apprécier la capacité du syndicat à s'adapter à la nouvelle professionnalité mise de l'avant précédemment, et plus largement à la diversité accrue des identités au travail des femmes.

#### **8.3.1 Vue d'ensemble sur les sources d'affaiblissement et de renforcement des identités syndicales**

Considérant que les identités syndicales ont été définies en tant qu'identités collectives et modèles syndicaux, cette recherche a mis l'accent sur la compréhension du lien entre le membre et le syndicalisme, de manière générale puis selon différentes formes de représentation syndicales. Les chapitres VI et VII ont rapporté successivement ces résultats par type d'identités syndicales.

Ainsi, nous nous sommes penchés tout d'abord sur l'adhésion des employées au syndicalisme en général. Ces femmes préfèrent-elles demeurer syndiquées et sont-elles fières d'être membre d'un syndicat ? Par la suite, nous avons abordé l'identification des employées au syndicalisme traditionnel et à plusieurs formules renouvelées. L'adhésion au syndicalisme traditionnel réfère aux valeurs liées à la grève et au principe d'ancienneté ainsi qu'à des priorités syndicales usuelles axées sur l'amélioration des salaires et de la sécurité d'emploi. Autant de caractéristiques liées traditionnellement au syndicalisme industriel. L'examen de modèles syndicaux renouvelés, quant à lui, a trait au syndicalisme

social regroupant une série de valeurs sur le plan sociétal comme la lutte contre la pauvreté et le racisme, la défense pour une éducation pour tous et la promotion d'une mondialisation équitable. Finalement, la thèse du renouveau syndical portant sur l'élargissement des actions syndicales se rapporte à la considération de nouveaux intérêts sur les plans individuels liés au travail (perfectionnement professionnel) et hors du travail (conciliation travail-famille et accès à la retraite) ainsi que collectifs (participation aux décisions et justice en milieu de travail).

Le tableau 8.1 regroupe, d'une manière synoptique, tous les résultats de la recherche menée auprès des 576 employées syndiquées CSN du Mouvement Desjardins, la source de données principale de notre recherche.

Pour chacune des approches théoriques du modèle conceptuel, il répertorie les sources d'affaiblissement et les sources de renforcement selon le type d'identités syndicales étudié : le syndicalisme en général, le syndicalisme traditionnel et les perspectives de renouveau aussi bien le syndicalisme social que les actions syndicales élargies selon les intérêts individuels ou collectifs.

Tableau 8.1 : Bilan global des résultats sur les sources d'affaiblissement ou de renforcement par types d'identités syndicales

	Variables indépendantes	Catégories		Résultats par type d'identités syndicales				
				Identification au syndicalisme en général	Identification au syndicalisme traditionnel	Renouvellement du syndicalisme		
						Identification au syndicalisme social	Identification à des actions syndicales élargies sur les intérêts individuels	Identification à des actions syndicales élargies sur les intérêts collectifs
Approches traditionnelles	Comportement de l'employeur (H1)		Arbitraire Autres					Renforce
	Coopération patronale-syndicale (H2)		Coopération Autres					
	Insatisfaction liée aux conditions de travail	Insatisfaction liée au salaire (H3a)	Insatisfaction Autres	Affaiblit				Affaiblit
		Évaluation des conditions générales de travail (H3b)	Très défavorables Assez défavorables Plus favorables	Renforce Renforce			Renforce	
Nouvelles IP des femmes	Innovations en milieu de travail (H4)	Ampleur des changements	Changements importants Peu ou pas					
		Équipe de travail	Oui Non		Renforce		Renforce	
		Formation	Volontaire Obligatoire Pas de formation				Affaiblit	
		Salaire au rendement	Oui Non			Renforce		
	Nouveau rapport au travail des femmes (H5)	Degré de professionnalisation	Très qualifié Assez qualifié Peu qualifié	Affaiblit	Affaiblit Affaiblit			
		Attachement au travail	Préfère travailler Autres				Renforce	

		Résultats par type d'identités syndicales						
Variables indépendantes	Catégories	Identification au syndicalisme en général	Identification au syndicalisme traditionnel	Renouvellement du syndicalisme				
				Identification au syndicalisme social	Identification à des actions syndicales élargies sur les intérêts individuels	Identification à des actions syndicales élargies sur les intérêts collectifs		
Nouvelles IP des femmes	Influence au travail	Beaucoup d'influence Autres		Affaiblit				
	Finalités du travail	Au-delà du salaire Strictement le salaire		Affaiblit				
	Promotions	Très bonnes Assez bonnes Pas très bonnes	Affaiblit				Affaiblit	
	Mobilité externe	Changerait d'emploi Autres		Renforce	Renforce	Renforce	Renforce	
	Sociabilités	Faibles Moyennes Fortes	Affaiblit		Affaiblit			
	Famille	39 ans et - avec enfant(s) 40 ans et + avec enfant (s) Pas d'enfant		Affaiblit Affaiblit	Affaiblit	Les deux* Les deux*	Renforce	
Approche « située »	Actions syndicales (H6)	Actions syndicales proactives et démocratiques	Proactives et démocrat. Proactives ou démocrat. Ni l'un, ni l'autre	Renforce Renforce	Renforce Renforce	Renforce	Renforce Renforce	Renforce Renforce
		Regroupement entre syndicats	Oui Non				Renforce	Renforce
	Socialisation	Fonctions syndicales (H7a)	Actuellement A déjà occupé N'a jamais occupé	Renforce Renforce		Renforce	Renforce	
		Socialisation de l'entourage (H7b)	Tout à fait favorable Autres	Renforce	Renforce	Renforce	Renforce	Renforce

\* Les femmes avec enfant(s) s'identifient à certains intérêts individuels (conciliation travail-famille) mais pas à d'autres (accès à la retraite)

En guise de rappel, les hypothèses de départ de notre recherche consistaient à présenter les facteurs des différentes approches comme des sources d'affaiblissement ou de renforcement du syndicalisme. Les aspects de conflit et de coopération issus d'une approche matérialiste sont cernés par les variables liées au comportement arbitraire de l'employeur et au degré de coopération patronale-syndicale. En se conformant à cet angle théorique, ces deux éléments du rapport d'emploi ont été initialement identifiés en tant qu'hypothèses de renforcement de l'adhésion à l'égard du syndicalisme (H1 et H2). De même, selon l'approche instrumentale, l'insatisfaction liée aux conditions de travail, du point de vue du salaire (H3a) et des conditions générales (H3b), accentue l'appartenance syndicale. Quant à la théorie des identités professionnelles, elle permet d'identifier les caractéristiques liées aux innovations dans les milieux de travail (H4) en tant que sources d'affaiblissement du syndicalisme. De même, le nouveau rapport au travail des femmes (H5) représente une source d'affaiblissement du syndicalisme, plus particulièrement pour le syndicalisme traditionnel. Finalement, les actions syndicales (H6) et la socialisation liée aux fonctions syndicales (H7a) et à la perception favorable de l'entourage à l'égard du syndicalisme (H7b) issues de l'approche « située » constituent des hypothèses de renforcement du syndicalisme.

Par rapport à ces hypothèses initiales, les résultats de notre étude incitent à une lecture plus complexe et nuancée des sources d'affaiblissement et de renforcement des identités syndicales des employées du Mouvement Desjardins dans la mesure où la contribution de chacune des approches théoriques diffère d'un modèle d'identités syndicales à un autre. Cependant, de manière générale, le modèle conceptuel de notre recherche clarifie la compréhension des identités syndicales. Seulement deux facteurs, la coopération patronale-syndicale et l'intensité des changements<sup>40</sup>, ne présentent aucun lien direct avec l'identification syndicale, quelle qu'elle soit.

Globalement, les approches traditionnelles en milieu de travail liées aux théories matérialiste et instrumentale demeurent insuffisantes pour expliquer l'identification syndicale des employées bien que leurs présences favorables ou défavorables à certains types d'identités syndicales justifient d'en tenir compte dans toute étude sur le lien entre le

---

<sup>40</sup> L'intensité des changements est toutefois liée à la professionnalisation des fonctions créant des conditions de travail plus défavorables et l'insatisfaction du salaire (Section 8.2.3).

membre et le syndicalisme. Cependant, de nouveaux éléments du rapport d'emploi ont changé la donne dans les dernières décennies.

La diversité des nouvelles identités professionnelles complexifie le rapport avec le syndicalisme. En effet, les résultats suggèrent que certains indicateurs des nouvelles identités professionnelles se présentent comme des sources d'affaiblissement du syndicalisme, d'autant plus vrai pour le syndicalisme traditionnel. Mais elles peuvent aussi être des sources de renforcement selon le modèle d'identités syndicales étudié. En particulier, certains indicateurs des innovations en milieu de travail et du nouveau rapport au travail des femmes exercent un rôle favorable pour le renouvellement du syndicalisme.

Quant à l'approche « située », il s'agit de la principale source de renforcement du syndicalisme même si plusieurs particularités méritent également d'être soulignées.

Afin de mieux convenir de la portée de ces résultats et d'approfondir la discussion sur les hypothèses de la recherche, il importe maintenant de s'attarder sur l'apport de chaque approche théorique du modèle conceptuel sur les identités syndicales.

### **8.3.2 Facteurs explicatifs des identités syndicales selon les approches traditionnelles en milieu de travail**

Les approches matérialiste et instrumentale, chacune contribuant différemment à l'explication des identités syndicales, réfèrent aux approches traditionnelles en milieu de travail. La figure 8.4 retrace les facteurs explicatifs des différentes identités syndicales selon ces deux théories.

**Figure 8.4 : Facteurs explicatifs des identités syndicales selon les approches traditionnelles du milieu de travail**





### 8.3.2.1 Approche matérialiste

Les résultats globaux de notre recherche sur la compréhension des identités syndicales ne permettent pas de soutenir intégralement la thèse d'une consolidation de l'adhésion syndicale par les aspects d'une approche matérialiste. D'une part, la coopération patronale-syndicale est complètement absente de l'explication du rapport au syndicalisme en général, au syndicalisme traditionnel ou à toute forme de renouvellement étudiée de la part des employées du Mouvement Desjardins. Autrement dit, d'après notre recherche, le climat coopératif en relations de travail, qui n'interfère pas sur l'identification syndicale, n'est pas un facteur clé des différents types d'identités syndicales étudiés. Cela dit, ce résultat doit être relativisé puisque la coopération dans cette approche n'évacue pas pour autant le conflit qui est l'élément central de cette théorie.

D'autre part, en nous appuyant sur les convictions des employées du Mouvement Desjardins, le comportement arbitraire de l'employeur ne contribue ni au soutien du syndicalisme en général, ni à celui du syndicalisme traditionnel. Toutefois, l'étude sur diverses pistes de renouveau syndical fait ressortir un plus grand attrait des employées à l'égard d'un élargissement des actions syndicales du point de vue des intérêts collectifs en présence d'un comportement arbitraire de leur employeur. Plus précisément, la justice en milieu de travail devient primordiale lorsque l'employée est aux prises avec des décisions arbitraires. L'adhésion à d'autres formes de mutation syndicale liées au syndicalisme social ou à l'élargissement des intérêts individuels ne sont pas assimilées à une telle attitude de l'employeur.

Ces résultats questionnent la pertinence de recourir à de nouvelles formes plus collaboratives entre l'employeur et le syndicat préconisées par plusieurs auteurs (Eaton *et al.*, 2008 ; Heckscher, 1988). En effet, les nouvelles formes organisationnelles cherchent à promouvoir l'harmonie et la collaboration entre les travailleurs et leur employeur (Sweet et Meiksins, 2008) afin de pourvoir à une appartenance à l'égard de l'entreprise plutôt qu'à une loyauté de classe (Piore et Safford, 2006) et de rendre le conflit moins pertinent, notamment auprès des cols blancs (Heckscher, 1988). Cependant, notre étude montre que le jugement subjectif de l'employeur demeure présent dans les milieux de travail professionnalisés. Plus encore, le système productif en mutation crée de nouveaux espaces discrétionnaires avec l'accès aux promotions selon les compétences,

l'instauration de l'évaluation de la performance et du salaire au rendement. À vrai dire, les dimensions du conflit et de la coopération demeurent intrinsèquement liées comme le présente l'approche matérialiste.

Pour les personnes qui se sentent brimées, les plus grandes possibilités pour l'employeur de recourir à des décisions arbitraires font de ce thème un renouvellement possible de cet aspect traditionnel. En ce sens, l'approche n'est pas désuète dans des milieux de travail innovants et peut servir de levier pour un renouveau syndical axé sur la justice.

En somme, cette étude auprès des femmes du Mouvement Desjardins permet de dégager un seul lien significatif entre les facteurs étudiés de l'approche matérialiste et les identités syndicales. Le comportement arbitraire de l'employeur est une source de renforcement du syndicalisme dans le seul cas d'une recherche d'une plus grande justice en milieu de travail. Quant à la coopération patronale-syndicale, elle n'est associée en aucun temps à la compréhension de l'adhésion syndicale, quelle que soit la forme étudiée.

### **8.3.2.2 Approche instrumentale**

La recherche de l'amélioration des conditions de travail par les membres d'un syndicat est au cœur d'une approche instrumentale (Gordon *et al.*, 1980). La complexité des résultats de notre recherche démontre que ces forces potentielles d'assise du syndicalisme ne sont pas univoques. S'il est vrai que les conditions générales de travail défavorables accentuent l'identification au syndicalisme en général, il en est tout autrement pour l'insatisfaction liée au salaire qui est plutôt une source d'affaiblissement du rapport syndical pour les employées du Mouvement Desjardins.

Plus précisément, les femmes aux prises avec des conditions de travail assez et très défavorables supportent davantage l'idée générale du syndicalisme. En particulier, celles qui déplorent des conditions très défavorables se retrouvent également à adhérer à un élargissement des actions syndicales du point de vue des intérêts individuels. Les résultats détaillés de la section 7.2.2.1.2 mettent en évidence une plus grande priorité syndicale en matière de conciliation travail-famille pour les femmes vivant une dégradation de leurs conditions de travail. Dès lors, le problème de l'épuisement professionnel, la

surcharge de travail et les pressions pour rencontrer les normes de la direction suscitent un appui pour le syndicalisme de la part des femmes afin d'améliorer leur qualité de vie au travail et au hors-travail.

Quant au degré d'insatisfaction salariale, contrairement aux attentes émises sur le renforcement à l'égard du syndicalisme, les femmes qui jugent leur rémunération insuffisante sont moins nombreuses à appuyer le syndicalisme en général ainsi que l'idée d'un élargissement des actions syndicales sur le plan des intérêts collectifs, notamment sur le traitement des problèmes d'harcèlement ou de violence au travail.

Que signifient de tels résultats ? Tout d'abord, un rappel de la perspective globale est nécessaire pour comprendre l'apport de l'approche instrumentale au fait syndical. En effet, les femmes du Mouvement Desjardins, toutes catégories d'emploi confondues, sont une minorité à souligner leur insatisfaction liée au salaire (25,9 %) alors qu'elles sont majoritaires à déplorer leurs conditions d'emploi très (42,0 %) ou assez (34,0 %) défavorables, surtout les employées les plus qualifiées (Sections 5.2.3 et 6.1.4).

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette tendance générale. D'après nos données qualitatives, l'instauration du repositionnement salarial dans les années 2000 au sein des caisses populaires du Mouvement Desjardins prévoit le même salaire de base selon le niveau professionnel occupé. De nombreuses employées ont ainsi bénéficié d'ajustements salariaux au cours des dernières années en fonction de leur expérience et de leur niveau académique. Malgré l'implantation des formes individuelles de rémunération, le salaire de référence est désormais le même pour chaque personne qui effectue le même travail.

De plus, la plupart des employées des services dans l'univers professionnel étudié développent un nouveau rapport au travail autre qu'une seule motivation centrée sur le salaire (Section 5.3.2.4 et 8.2.2). De nouvelles finalités au travail basées sur la mise en valeur des habiletés ou la carrière par exemple mettent de l'avant un sens au travail qui n'est pas uniquement instrumental.

Il n'en demeure pas moins que les changements en milieu de travail créent non seulement de l'insatisfaction générale mais aussi des déceptions sur le plan des salaires (Section 6.1.4.1). D'ailleurs, la recherche de l'amélioration des salaires demeure un enjeu

traditionnel de première importance pour la moitié des employées du Mouvement Desjardins.

Selon ces résultats, c'est l'incapacité du syndicat à améliorer les salaires qui conduit les personnes plus insatisfaites de leur salaire à moins adhérer au syndicalisme en général. Le repositionnement salarial qui fixe les échelles salariales et la rémunération incitative individuelle à la discrétion de l'employeur accordent peu d'espace au syndicat pour négocier des augmentations de salaire. D'ailleurs, nos données qualitatives rapportent bien la perception de la part des employées qu'il n'existe plus de différences entre une caisse syndiquée et une caisse non syndiquée sur le plan des conditions de travail comme les salaires et les avantages sociaux. La fusion entre des établissements syndiqués et non syndiqués ont accentué cette tendance. C'est aussi l'avis de Milkman (2006) qui indique que les employeurs hostiles aux syndicats usent de stratégies pour offrir directement les mêmes avantages et conditions de travail que les syndicats parviennent à obtenir pour leurs membres, rendant ces derniers moins attrayants.

La diminution de cette influence de la part des syndicats dans le secteur financier contribue à la perte actuelle de leur légitimité. La période de l'expansion économique révolue et la concurrence dans un secteur peu syndiqué affaiblissent le pouvoir des syndicats à améliorer les conditions de travail. Considérant les faibles gains quantitatifs obtenus des syndicats du secteur financier pour leurs membres, les employées comptent sur leurs syndicats pour améliorer les aspects qualitatifs de leur travail d'autant plus qu'une majorité de femmes sont concernées par des conditions de travail défavorables.

En somme, les facteurs explicatifs des identités syndicales quant aux aspects d'une approche instrumentale exercent différemment leurs influences sur le degré d'adhésion au syndicalisme. L'insatisfaction liée au salaire est une source d'affaiblissement du syndicalisme alors que les conditions de travail défavorables sont une force d'appui pour l'adhésion syndicale. Plus généralement, les sources de renforcement du syndicalisme prévues par les approches traditionnelles en milieu de travail sont à nuancer selon le facteur explicatif et le modèle d'identités syndicales étudiés. Il faut noter que ces résultats tiennent compte de l'interaction avec les deux autres approches du modèle conceptuel (les nouvelles identités professionnelles des femmes et l'approche « située »). Lorsqu'on considère seulement les facteurs des approches traditionnelles pour dégager le degré

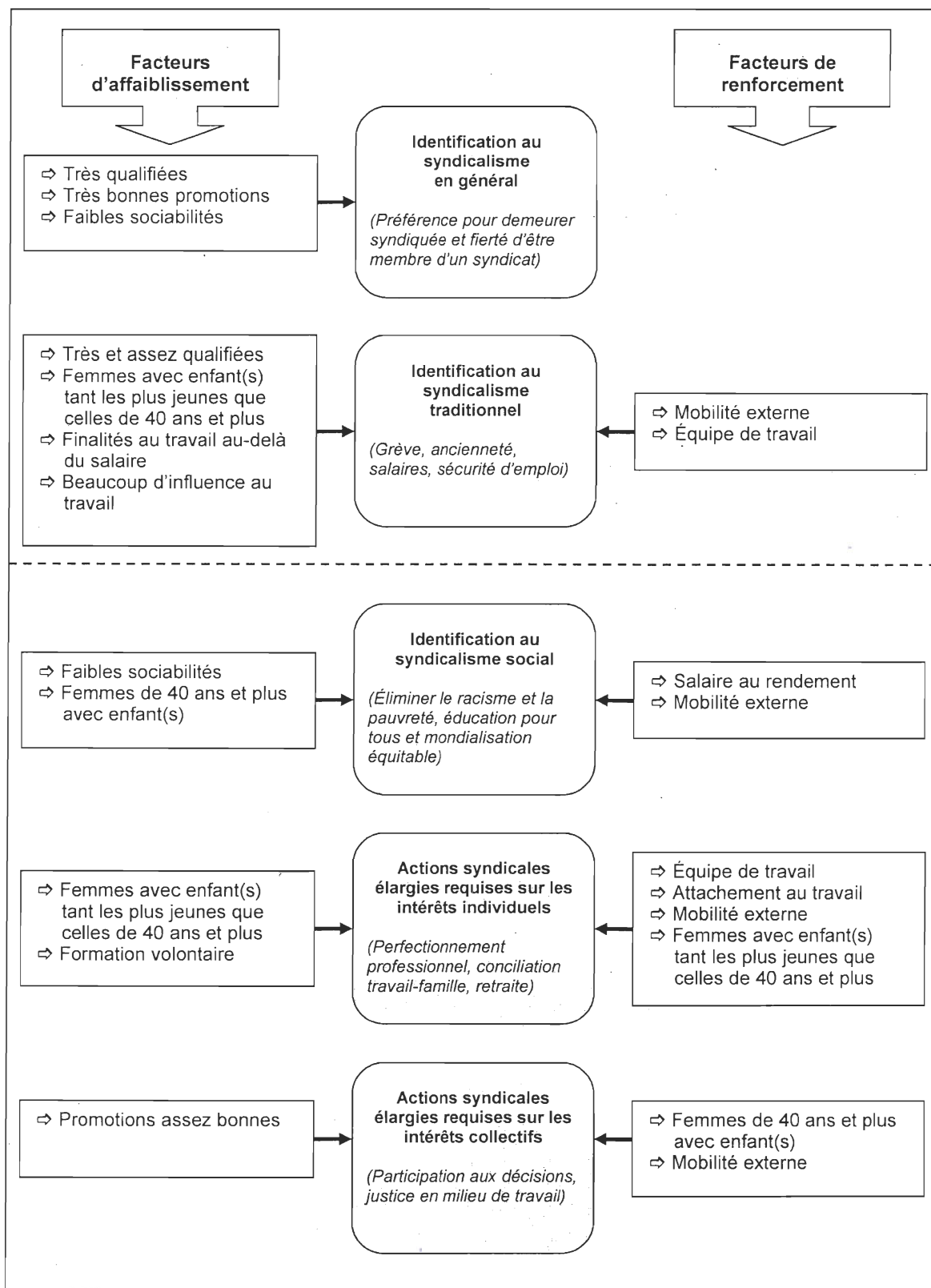
d'adhésion au syndicalisme en général (Section 6.2.4.1.1), il s'avère que le comportement arbitraire de l'employeur, le degré de coopération patronale-syndicale et les conditions de travail défavorables renforcent l'adhésion au syndicalisme. Seule l'insatisfaction liée au salaire n'a pas d'effet. Autrement dit, la seule considération des approches traditionnelles évoquent davantage de liens de ces approches avec les identités syndicales que lors de la prise en compte d'autres approches habituellement moins mobilisées dans la littérature, comme les nouvelles identités professionnelles des femmes et l'approche « située ». Ainsi, l'introduction des autres approches théoriques réduit la portée significative des aspects des approches traditionnelles et permet même de mettre de l'avant l'affaiblissement du syndicalisme par l'insatisfaction liée au salaire. Ces résultats montrent que les approches traditionnelles sont insuffisantes à la compréhension des identités syndicales. Les changements dans la société contemporaine incitent à considérer de nouvelles théories comme celles des nouvelles identités professionnelles pour mieux comprendre la dynamique des identités syndicales.

### **8.3.3 Facteurs explicatifs des identités syndicales selon les théories des nouvelles identités professionnelles des femmes**

L'existence d'un nouveau modèle productif et d'un nouveau rapport au travail définissent les théories des nouvelles identités professionnelles des femmes, sources potentielles d'affaiblissement du syndicalisme.

La figure 8.5 présente les résultats globaux des facteurs explicatifs des différents types d'identités syndicales selon les théories des nouvelles identités professionnelles des femmes. Elle établit un rôle distinct des innovations en milieu de travail et du rapport au travail des femmes quant aux modèles syndicaux mis à l'épreuve.

**Figure 8.5 : Facteurs explicatifs des identités syndicales selon les théories des nouvelles identités professionnelles des femmes**



### 8.3.3.1 Facteurs explicatifs selon les innovations dans les milieux de travail

L'importance des changements, la mise en place des équipes de travail, la formation et le salaire au rendement caractérisent plusieurs des transformations fondamentales de nombreux milieux de travail. La vaste littérature sur l'émergence d'un nouveau modèle productif en témoigne (Bélanger *et al.*, 2004).

De manière générale, les résultats de notre recherche ne dégagent pas de facteurs d'affaiblissement des identités syndicales quant aux aspects du nouveau modèle productif. Seule la formation volontaire atténue l'identification des employées vis-à-vis de l'option d'un élargissement des actions syndicales du point de vue des intérêts individuels. En effet, ces personnes qui se forment de manière volontaire adhèrent moins à une priorité syndicale axée sur l'accès à la retraite. En pleine carrière, ces femmes ne sont pas réellement proches d'une retraite et ne se sentent aucunement concernées par ce type d'action. C'est pourquoi ce résultat isolé n'est pas généralisé aux autres types d'actions syndicales ou aux modèles syndicaux étudiés. Cependant, il démontre une variété d'intérêts individuels associés aux nouvelles identités professionnelles.

Quant aux équipes de travail et au salaire au rendement, plutôt que de susciter une désapprobation envers le syndicalisme, ils impulsent un renforcement à l'égard de plusieurs types de modèles syndicaux. Ainsi, le salaire au rendement est une source favorable au modèle de syndicalisme social. En ce qui a trait aux équipes de travail, elles se trouvent à renforcer tant le syndicalisme traditionnel que de nouveaux types d'actions syndicales basés sur les intérêts individuels. La section 7.2.2.1.2 a ainsi mis de l'avant que les personnes faisant partie d'une équipe de travail priorisent davantage un type d'action syndicale sur l'accès au perfectionnement professionnel et à la formation.

Ces résultats contreviennent ainsi à la littérature managériale sur la substitution du syndicalisme par les innovations en milieu de travail et les pratiques individualisées en ressources humaines. Ces tendances suivent les résultats de Vallas (2003) qui soulignent que la prise de décision partagée entre les responsabilités des travailleurs et des gestionnaires prônée dans les nouvelles formes organisationnelles est exagérée. Par exemple, selon cet auteur, l'introduction des équipes de travail intensifie davantage les formes de contrôle de l'employeur dans la mesure où il s'agit d'une nouvelle pression

collective. Les exigences de performance sont haussées tout en contrôlant la prise de décision. Plus largement, la réorganisation du travail permet de développer de nouvelles méthodes de travail pour contrôler les salariés et réduire davantage leur pouvoir dans l'organisation (Parker et Slaughter, 1988). Ces résultats suggèrent ainsi la persistance des formes de contrôle sur les individus comme le prétendent Powell et Snellman (2004) ou Sweet et Meiksins (2008).

We concluded that there is indeed a new economy, but that this new economy has not abandoned the practices developed in the old economy. Instead, it has incorporated them into its operations. It has done so in complex ways, for example, by integrating some of the most oppressive aspects of industrial production job designs into service sector job designs. The new economy has pushed the long-standing practice of relocating jobs to places where labor is cheapest, but has done so in an accelerated fashion made possible by communication and information technologies. The desire to undermine workers' influence over how work is done and how it is compensated has remained intact, but the techniques to do so have shifted (Sweet et Meiksins, 2008 : 51).

Cependant, un approfondissement des résultats impose une lecture plus nuancée du rôle du nouveau modèle productif à l'égard du syndicalisme. S'il est vrai que les innovations en milieu de travail et les nouveaux modes de gestion n'affaiblissent pas directement les identités syndicales, il n'en demeure pas moins qu'ils exercent une influence sur le syndicalisme par le nouveau rapport au travail des femmes. À maintes reprises (notamment dans le chapitre IV et la section 6.1.2), les données de la recherche mettent en évidence la présence d'un nouveau modèle productif qui modifie le rapport au travail des femmes.

En effet, le vécu des employées du Mouvement Desjardins se différencie selon leur degré de professionnalisation. Les femmes les plus qualifiées sont plus affectées par l'ampleur des changements, les équipes de travail et la formation volontaire. Seule l'implantation du salaire au rendement ne permet pas de distinction entre les groupes de qualification. À l'instar des études de Francfort *et al.* (1995), la réorganisation du travail est ainsi appréhendée par le nouveau rapport au travail. Dès lors, le rôle du modèle productif, par le biais du nouveau rapport au travail et la professionnalisation des fonctions, n'est pas à minimiser dans la compréhension des variations de l'identification syndicale.



### 8.3.3.2 Facteurs explicatifs selon le nouveau rapport au travail des femmes

La figure 8.5 précédemment présentée laisse entrevoir une situation complexe des résultats quant à l'influence du nouveau rapport au travail des femmes sur les identités syndicales. En effet, les nouvelles identités professionnelles sont à la fois des facteurs d'affaiblissement et de renforcement des identités syndicales.

La compréhension de ces données s'initie à partir du relevé des facteurs d'affaiblissement relatifs à l'identification des femmes au syndicalisme en général. Ce lien entre le fait syndical et le membre est atténué par des professionnelles très qualifiées, des personnes aux très bonnes perspectives de promotions et aux faibles sociabilités. Il s'avère que la professionnalisation des fonctions encourue par le Mouvement Desjardins menace le lien entre les membres et le syndicat. Cela dit, la figure 8.2 démontre que ces caractéristiques de ce nouveau rapport au travail concernent une minorité d'employées.

Même en renouvelant les formes de syndicalisme, la majorité de ces facteurs d'affaiblissement demeurent. Les personnes aux perspectives de promotions aspirent moins à un élargissement des intérêts collectifs, notamment du point de vue d'une priorité syndicale sur une plus grande participation des employées aux décisions. De même, les personnes aux faibles sociabilités souscrivent moins au syndicalisme social. Compte tenu que cette dépréciation se retrouve également dans le renouvellement de l'adhésion syndicale, il s'agit ici de personnes moins solidaires qui rejettent plus facilement le syndicalisme dans son ensemble. Les faibles sociabilités et les perspectives de promotions caractérisent des comportements plus individualistes qui diminuent la portée du syndicalisme.

D'autres données de la recherche enrichissent l'argumentation du lien entre les nouvelles identités professionnelles des femmes et les identités syndicales. L'affaiblissement du syndicalisme traditionnel est beaucoup plus marqué par ce nouveau rapport au travail des femmes. Les professionnelles assez qualifiées se joignent aux employées très qualifiées pour manifester leur plus faible adhésion au modèle traditionnel. De même, les personnes ayant beaucoup d'influence, un autre trait de la professionnalisation des fonctions, remettent davantage en cause ce type de syndicalisme. Les femmes avec des enfants, tant les plus jeunes que celles de 40 ans et plus et les finalités du travail au-delà du

salaires, deux caractéristiques du nouveau rapport au travail des femmes qui rejoignent une majorité des employées, sont moins favorables au syndicalisme traditionnel. Ainsi, même si certains traits d'une minorité d'employées se retrouvent à affaiblir le syndicalisme en général, d'autres caractéristiques partagées par une majorité d'employées désapprouvent particulièrement la forme traditionnelle du syndicalisme. À ce propos, Heckscher (1988) indique que les employées les plus qualifiées sont moins portées à adhérer aux formes traditionnelles du syndicalisme.

La diversité des identités professionnelles mise de l'avant à la section 8.2.2 conduit à une multiplicité de pistes pour le renouvellement du syndicalisme. En outre, plusieurs traits des nouvelles identités professionnelles se retrouvent comme facteur de renforcement du syndicalisme. Les perspectives de mobilité externe, l'attachement au travail et les femmes avec des enfants aspirent à l'exploration de nouvelles avenues syndicales. Cette multiplicité d'identités professionnelles fait en sorte que certaines employées n'ont pas les mêmes intérêts que d'autres. Ainsi, les femmes avec des enfants ne s'identifient pas à toutes les formes de renouvellement du syndicalisme. Les femmes de 40 ans et plus avec des enfants sont moins intéressées par un syndicalisme social. De même, les femmes avec des enfants, peu importe leur âge, se tournent vers la priorité syndicale sur la conciliation travail-famille plutôt que la retraite. Ces dernières adhèrent davantage à des actions syndicales du point de vue individuel qui améliorent directement leur propre qualité de vie. Quant aux femmes attachées affectivement à leur travail, elles recherchent plutôt une défense syndicale sur le perfectionnement professionnel. Cette différenciation inspire une variété de pistes de renouveau syndical.

De plus, les femmes favorables aux perspectives de mobilité approuvent à la fois le modèle de syndicalisme traditionnel et toutes les nouvelles formes étudiées. Ce mécontentement vis-à-vis de l'entreprise se répercute par un appui syndical massif sous différentes formes à l'encontre du sentiment d'appartenance à l'égard de l'organisation recherché pourtant par les innovations en milieu de travail.

En bref, les multiples identités professionnelles se conjuguent à la fois comme sources d'affaiblissement et de renforcement des identités syndicales. Même si certaines caractéristiques du nouveau rapport au travail liées à la professionnalisation des fonctions rejettent l'idée générale du syndicalisme, les nouvelles identités professionnelles sont

encore plus nombreuses à remettre en cause le syndicalisme traditionnel. Des traits prépondérants à un nouveau rapport au travail des femmes comme le fait de concilier le travail et la famille et les nouvelles finalités au travail se détournent de ce modèle conventionnel.

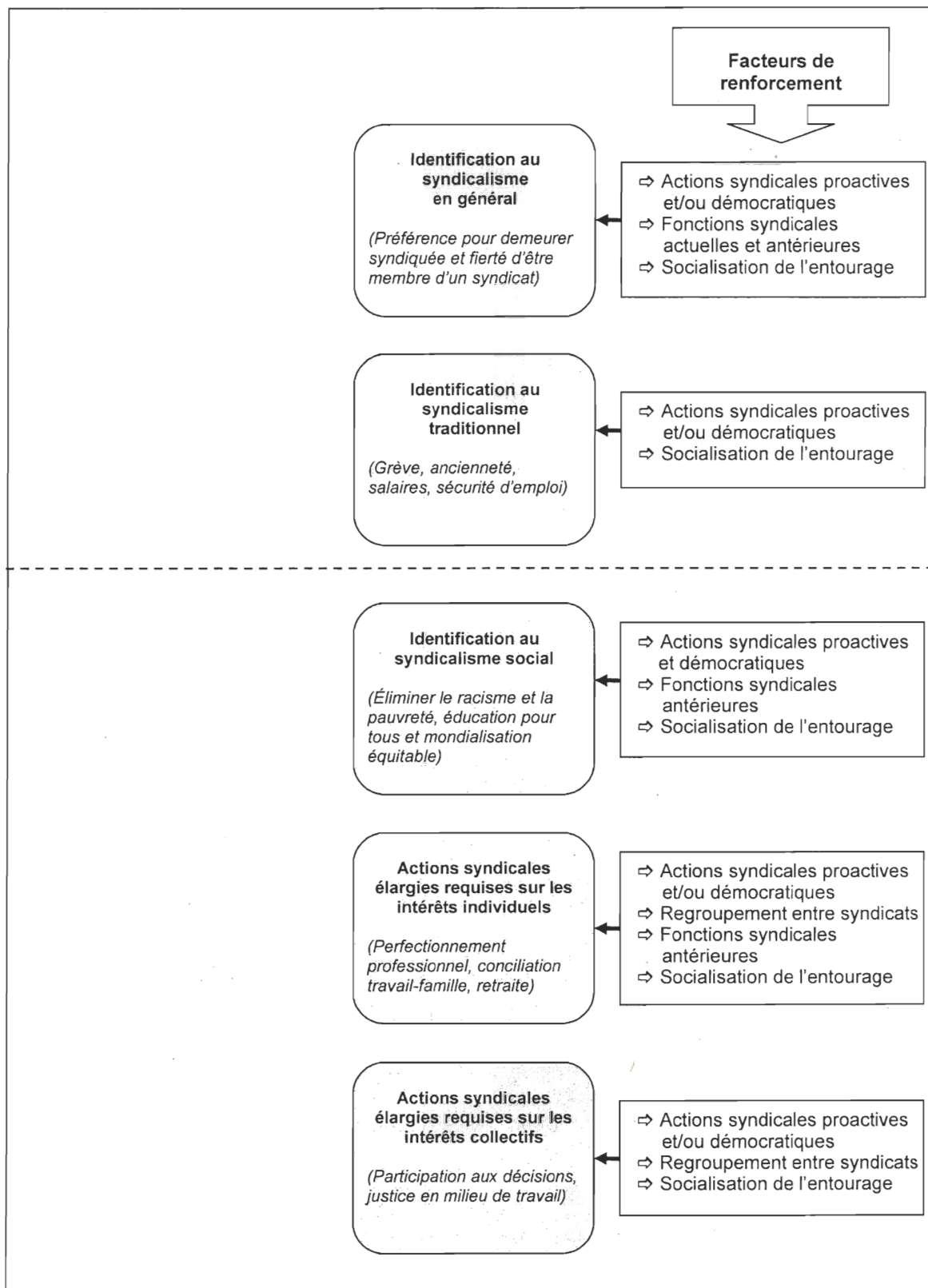
Ces résultats permettent de nuancer la thèse de l'affaiblissement du syndicalisme par les nouvelles identités professionnelles. D'une part, le nouveau modèle productif est appréhendé par le nouveau rapport au travail. S'il est vrai que les innovations concernent la professionnalisation des fonctions et suscitent un nouveau rapport au travail, source d'effritement des identités syndicales, certains traits comme les équipes de travail et le salaire au rendement renforcent plusieurs types d'identités syndicales.

D'autre part, malgré ces sources d'affaiblissement, les nouvelles identités professionnelles des femmes peuvent également être favorables à un renouvellement des actions et des modèles syndicaux. À l'encontre de la seule thèse de l'affaiblissement du syndicalisme, certains traits du nouveau rapport au travail alimentent une démarche de renouvellement possible. Les exigences de conciliation travail-famille, les perspectives de mobilité, l'attachement au travail renforcent l'idée de la thèse du nouveau syndical. Cela dit, la diversité des identités professionnelles se répercute dans une variété d'intérêts et de nouvelles formes syndicales. En somme, le système productif en mutation et le nouveau rapport au travail des femmes créent des conditions exigeantes que le syndicalisme se doit de tenir compte dans son renouvellement.

#### **8.3.4 Facteurs explicatifs des identités syndicales selon l'approche « située »**

L'approche « située » permet de mettre en évidence le rôle de la socialisation et du comportement des syndicats quant au niveau d'identification que leurs membres leur procurent. Seul le renforcement de l'adhésion syndicale par ces facteurs est mis explicitement de l'avant à la figure 8.6 puisque cette approche ne présente aucun facteur d'affaiblissement lié aux identités syndicales.

**Figure 8.6 : Facteurs explicatifs des identités syndicales selon l'approche « située »**



### 8.3.4.1 Facteurs explicatifs liés aux actions syndicales

Les actions syndicales proactives et démocratiques ainsi que le regroupement entre les syndicats illustrent les ressources de pouvoir évoquées par Lévesque et Murray (2003). Deux principaux constats quant à ces facteurs peuvent être dégagés. Premièrement, les actions syndicales proactives et démocratiques sont omniprésentes quel que soit le type d'identités syndicales étudié. Elles représentent une source de renforcement entre le membre et le fait syndical ainsi que pour tous les différents modèles syndicaux étudiés, qu'ils soient traditionnels ou renouvelés. Les recherches de Lévesque *et al.* (1998, 2005) ont également démontré le lien positif entre l'adhésion aux valeurs collectives et la perception de pratiques syndicales démocratiques.

Deuxièmement, le regroupement entre les syndicats appuie le renouvellement des actions syndicales du point de vue des intérêts collectifs ou individuels. Cette ressource de pouvoir liée à l'importance des alliances externes véhicule l'importance du changement à apporter par les syndicats. Même s'il s'agit d'un seul exemple des alliances possibles, les données soutiennent la nécessité pour les syndicats de créer une solidarité externe pour se renouveler. Actuellement, la plupart des syndicats du Mouvement Desjardins sont décentralisés au niveau de l'établissement selon le principe du syndicalisme industriel. Ces résultats témoignent de l'importance pour les syndicats d'établir des réseaux, sans toutefois pouvoir démontrer le type de réseau le plus influent. Selon Lévesque et Murray (2003), la solidarité externe s'exprime sous différentes formes liées au regroupement syndical mais aussi aux alliances avec d'autres groupes de la communauté. De même, Heckscher et Carré (2006) insistent sur les réseaux entre les mouvements alternatifs et les syndicats en mesure de lier une diversité de groupes. Notre exemple du regroupement syndical souligne l'importance de ce type d'alliances externes sans toutefois pouvoir dégager la contribution d'autres formes de solidarité externe dans la variation de l'identification syndicale. Les recherches futures pourront chercher à mieux cerner l'influence de toutes sortes d'alliances externes sur les identités syndicales.

Ces deux types d'actions syndicales étudiés n'interviennent pas de la même façon sur l'identification syndicale des employées. Ce sont seulement les actions syndicales proactives et/ou démocratiques qui agissent comme facteur de syndicalisme en général. À vrai dire, ce même facteur renforce tous les modèles syndicaux étudiés. Le regroupement

entre les syndicats s'adjoit aux actions syndicales proactives et démocratiques pour renforcer la thèse d'un élargissement des actions syndicales requis orienté vers les intérêts individuels et collectifs. En outre, le regroupement entre les syndicats priorise une action envers l'accès au perfectionnement professionnel ainsi qu'au traitement du harcèlement et de la violence au travail. Autrement dit, la solidarité externe permet la défense d'enjeux plus élargis. Les liens entre les syndicats, en tant que facteur de renforcement de l'élargissement des actions syndicales, représente ainsi la différence notable par rapport à l'identification au syndicalisme en général ou au modèle traditionnel ou social.

Ces résultats sur l'importance fondamentale de ces ressources de pouvoir peuvent expliquer la faiblesse d'une majorité de syndicats dans le Mouvement Desjardins. À maintes reprises, les différentes sources des données qualitatives mentionnent la perte de pouvoir des syndicats dans le Mouvement Desjardins depuis l'implantation de la réingénierie (Chapitre IV). Seulement 22,7 % des employées du Mouvement Desjardins interrogées lors du sondage téléphonique perçoivent leur syndicat comme étant proactif et démocratique. Selon une majorité de femmes, leur syndicat n'est ni démocratique, ni proactif (Section 5.4.1.2). De plus, l'enquête postale auprès des syndicats du secteur financier confirme que les stratégies proactives sont encore peu ancrées parmi ces syndicats. Le problème est d'autant plus important puisque seulement un syndicat sur dix pense avoir la capacité de mettre de l'avant leurs propres projets (Section 5.4.1.2.2). De plus, même si les syndicats croient en l'appui de leurs membres, ces derniers sont difficiles à mobiliser. L'enquête met aussi de l'avant plusieurs lacunes du point de vue de la démocratie interne pour certains syndicats (manque de ressources internes, peu d'assemblées pour rejoindre l'opinion des membres, peu de moyens de communications, etc.) (Section 5.4.1.1). Finalement, c'est aussi une minorité d'employées (31,9 %) qui font partie d'un syndicat qui se regroupent avec d'autres syndicats. Plus largement, les résultats de l'enquête confirment la très faible existence des alliances externes auprès des syndicats du secteur financier (Section 5.4.1.3).

Le bref rappel de ces résultats met en évidence la faible présence des liens externes ainsi que du caractère proactif et démocratique des syndicats alors qu'il s'agit des facteurs indispensables pour susciter l'identification syndicale des membres. De nombreux auteurs (Lévesque et Murray, 2003 ; Rigby *et al.*, 2006 ; Wood, 2006a) insistent sur le caractère

essentiel de la démocratie syndicale. Ce thème, qui constitue une clé de lecture essentielle à la thèse du renouveau syndical, sera approfondi dans la partie 8.4 de ce chapitre.

#### **8.3.4.2 Facteurs explicatifs liés à la socialisation**

La perception favorable au syndicalisme de la part de l'entourage des employées et le fait d'occuper une fonction syndicale sont les deux aspects de socialisation qui ont été étudiés. D'emblée, la socialisation favorable de l'entourage renforce tous les types d'identités syndicales étudiés sans aucune exception. Il s'agit ici d'une source de renforcement importante pour l'identification syndicale identifiée également dans la littérature (Fullagar *et al.*, 1994).

Des résultats plus nuancés proviennent des fonctions syndicales actuelles ou dans le passé. Les personnes qui exercent un poste dans leur syndicat au moment de l'étude ou qui l'ont déjà exercé dans le passé soutiennent davantage le syndicalisme que les femmes qui n'ont jamais occupé de fonction syndicale. Ces résultats corroborent les recherches de Barling *et al.* (1991) et celles de Snape *et al.*, (2000) qui ont mis en évidence une relation positive entre l'exercice d'une fonction dans un syndicat et l'identification à l'égard de ce dernier.

Cependant, notre étude sur l'identification aux modèles syndicaux met en lumière d'autres résultats. En effet, le fait d'occuper un poste dans un syndicat est un facteur absent à l'explication du modèle sur le syndicalisme traditionnel. Par contre, les modèles renouvelés comportent le facteur de renforcement sur la fonction syndicale. Cependant, seules les personnes qui ont déjà occupé un poste syndical dans le passé sont plus favorables au changement en matière de syndicalisme. En outre, ces femmes adhèrent davantage au modèle de syndicalisme social et à l'élargissement des intérêts individuels. Elles demeurent profondément convaincues du bien-fondé du syndicalisme en général mais elles n'apportent pas davantage de soutien que les autres au modèle traditionnel car elles préfèrent se tourner vers des formes syndicales renouvelées contrairement aux femmes qui occupent au moment de l'étude une fonction syndicale. Ce sont donc les personnes qui ont déjà occupé un poste qui portent le jugement le plus sévère sur la

situation actuelle des syndicats dans le secteur financier. Leur expérience antérieure au sein d'un syndicat leur procure le recul nécessaire pour juger de l'importance de renouveler le syndicalisme.

En bref, les actions syndicales proactives et démocratiques, le regroupement entre les syndicats, la socialisation de l'entourage et les fonctions syndicales représentent tous des facteurs de renforcement pour l'une ou l'autre forme des identités syndicales. Ces aspects positifs de l'identification syndicale suggèrent un avenir possible pour la représentation syndicale.

#### **8.4 Avenir de la représentation syndicale dans notre société contemporaine**

La synthèse des résultats de notre recherche exposée précédemment incite à discuter de la nature de la crise du syndicalisme et à souscrire à la thèse du renouvellement du syndicalisme.

Tous les ouvrages récents abordent la crise du syndicalisme dans notre société contemporaine (Shiavone, 2008 ; Sweet et Meiksins, 2008). « The labor movement is the victim, manifestly, of powerful economic forces mostly beyond its capacity to control ». (Brody, 1993 : 243). Depuis plusieurs décennies déjà, la thèse de la restructuration industrielle est mise en avant par de nombreux auteurs comme Bell (1973). Ce courant avance l'idée que les sociétés industrielles avancées connaissent un changement fondamental par la transition du secteur de la production de biens à une nouvelle force motrice liée aux activités économiques de l'information et des services (Rigby *et al.*, 2006). La modification de la structure de l'emploi marquée par la recrudescence des cols blancs, regroupant le personnel clérical et les professionnels, reflète ce passage d'une économie de biens à une économie de services (Brody, 1993). À cet égard, plusieurs auteurs (Brody, 1993 ; Heckscher, 1988 ; Rigby *et al.*, 2006) soulèvent la faible capacité des syndicats à s'organiser dans les nouveaux secteurs de services en pleine croissance économique. « The problem for the unions is that they have tended to be strong in those industries that relied on natural resources and have found it difficult to attract members in the new employment sectors » (Rigby *et al.*, 2006 : 133).

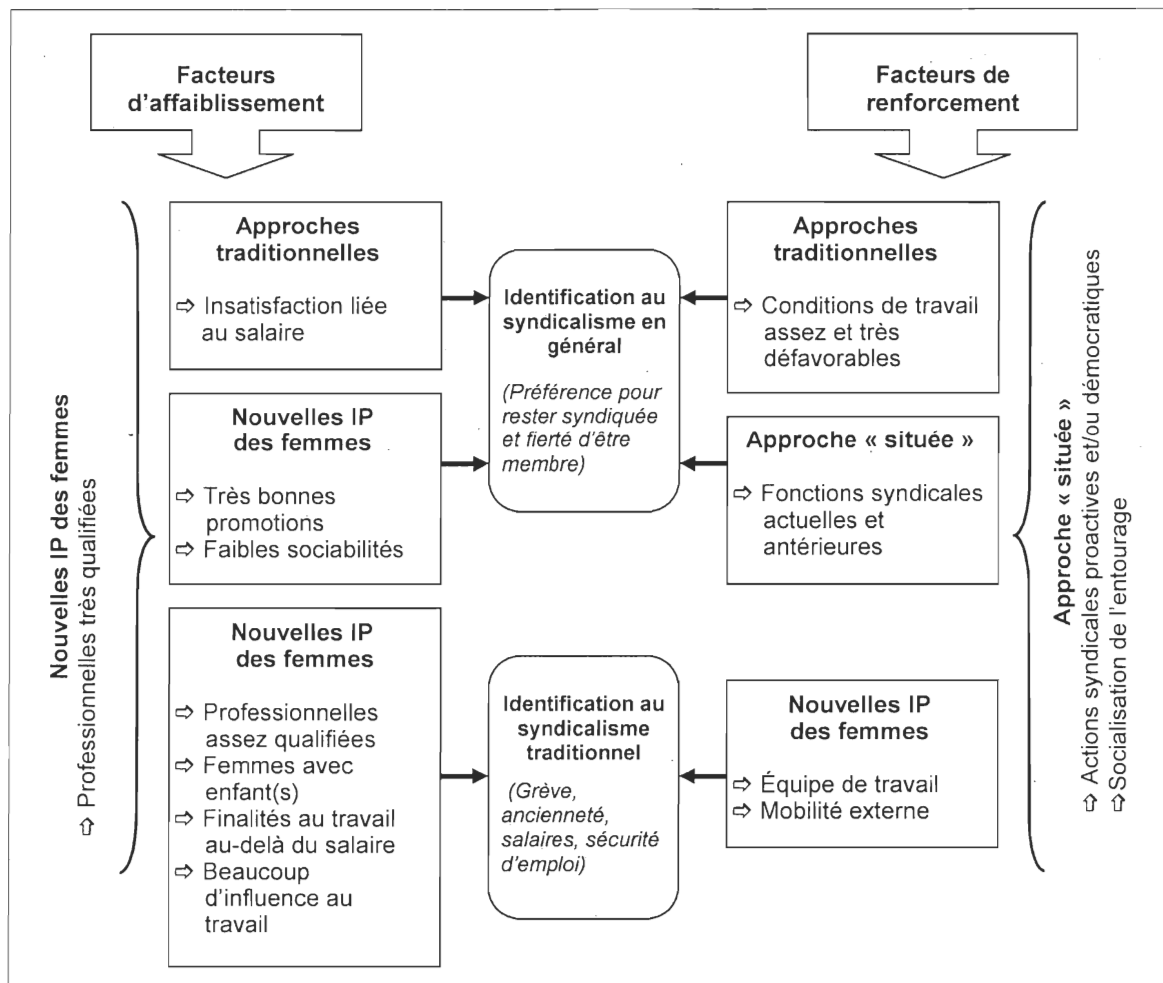


Cette restructuration est dite défavorable au mouvement syndical et la plupart des observateurs annoncent la fin prochaine du syndicalisme. Quelle est la nature de la crise syndicale en cours ? Y a-t-il un futur pour la représentation syndicale ? Les cols blancs sont-ils intéressés au syndicalisme ? Manquent-ils de solidarité ou développent-ils de nouvelles formes de solidarité ? Autant de questions que notre recherche dans le secteur financier a tenté d'approfondir. Sans prétendre résoudre la complexité du débat, les résultats de notre étude permettent d'avancer plusieurs idées suggérant un renouvellement possible du syndicalisme par son insertion dans les milieux de travail innovants.

La perspective sous-jacente à la thèse du renouveau syndical dans l'économie des services provient de la compréhension de la crise actuelle du syndicalisme. Heckscher (1988) affirme que ce sont les formes traditionnelles du syndicalisme qui ne conviennent pas aux types de main-d'œuvre plus qualifiés développant de nouvelles identités professionnelles. Plus généralement, selon Hyman (1999 : 99), la crise du syndicalisme réfère à la crise d'une forme de syndicalisme basée sur la solidarité mécanique. De nouveaux intérêts diversifiés doivent se baser sur une solidarité organique. Dans cette optique, les cols blancs ne rejetteraient pas tant l'idée générale du syndicalisme mais plutôt les formes conventionnelles du syndicalisme arrimées avec la production de masse.

Les résultats de notre recherche permettent de mettre en évidence les facteurs explicatifs de la crise de la forme traditionnelle du syndicalisme (Figure 8.7).

Figure 8.7 : Facteurs explicatifs de la crise d'une forme de syndicalisme



En combinant les résultats de la recherche sur le lien entre le membre et le rapport syndical en général avec celui du syndicalisme traditionnel (à la défense des salaires, de la sécurité d'emploi, de la grève et du principe d'ancienneté), il est possible d'y dégager plusieurs constats. Tout d'abord, ces deux types d'identités syndicales supportent l'idée de l'existence d'une jonction entre les sources d'affaiblissement et de renforcement du syndicalisme. Les professionnelles très qualifiées représentent communément la force réductrice du syndicalisme en général et du syndicalisme traditionnel alors que les actions syndicales proactives et/ou démocratiques et la socialisation favorable de l'entourage y constituent les sources de soutien.

Au-delà de ces facteurs communs, plusieurs différences sont présentes. C'est l'insatisfaction du salaire et la professionnalisation des fonctions qui supportent l'idée

d'une crise du syndicalisme. D'une part, l'insatisfaction liée au salaire raisonne en termes d'incapacité du syndicat à améliorer les conditions matérielles de travail. Cet affaiblissement du pouvoir syndical remet en question l'adhésion au syndicalisme. Dans un contexte de conditions changeantes de l'économie et de nouvelles pratiques organisationnelles, les syndicats ont perdu la capacité de négocier les conditions de travail et les intérêts économiques des travailleurs (Freeman et Rogers, 1999).

D'autre part, la confiance pour certaines femmes d'obtenir de bonnes promotions et leur attitude plus individualiste, surtout pour les plus qualifiées, menacent la cohésion sociale et affectent le lien général entre le membre et le syndicat. Les multiples trajectoires et nouvelles identités professionnelles engendrent des tensions émergentes défavorables au syndicalisme. En outre, les inégalités croissantes entre les femmes différencient entre celles qui ont pris la décision d'étudier pour accéder à des emplois qualifiés et celles qui ne l'ont pas fait (Hernstein et Murray, 1994) même si ce n'est plus une garantie systématique pour la progression professionnelle (Sweet et Meiksins, 2008).

There is little evidence that the new economy is moving in a direction that will ensure that everyone has opportunities to engage in meaningful work, will earn a comfortable income, or will have the resources to construct satisfactory lives outside of work. On the contrary, employer practices and institutional arrangements continue to sustain -and sometimes even deepen- the chasms that separate workers from opportunity (Sweet et Meiksins, 2008 : 165).

Les femmes qui parviennent à obtenir ces opportunités professionnelles se détournent davantage du syndicalisme. À première vue, la crise du syndicalisme, déclenchée à la fois par l'incapacité du salaire d'améliorer les gains quantitatifs et la professionnalisation des fonctions, semble bien réelle, bien que ces aspects concernent une minorité de femmes.

Cependant, notre étude permet de nuancer ces propos. En parallèle à cet affaiblissement du syndicalisme en général, nos résultats mettent en évidence des sources de renforcement du syndicalisme. Tout d'abord, les personnes les plus actives dans leur syndicat ou qui l'ont déjà été supportent davantage l'idée générale du syndicalisme. Ceux qui ont un lien étroit avec les comités exécutifs syndicaux croient fermement au syndicalisme mais ce ne sont pas les professionnelles qui s'investissent le plus dans leur syndicat. Cependant, les conditions de travail défavorables qui concernent d'autant plus

les femmes les plus qualifiées suscitent une appartenance syndicale accrue. Autrement dit, les opportunités offertes en termes de carrière se réalisent au détriment de la qualité de vie au travail. Même si les innovations technologiques et organisationnelles ont ouvert la possibilité de libérer le travail à travers une organisation plus flexible, il se développe une culture qui présente de nouvelles pressions conduisant à l'insatisfaction du travail (Sweet et Meiksins, 2008 : 163).

Dans ces circonstances, ces femmes ne comptent plus sur le syndicat pour améliorer leurs gains quantitatifs mais espèrent que ce dernier pourra remédier à la dégradation de la qualité de vie qu'elles subissent. Tel est l'un des résultats principaux de notre recherche.

En approfondissant la démarche analytique à l'égard du lien entre les employées et le syndicalisme traditionnel, nos résultats identifient d'autres sources d'affaiblissement liées aux nouvelles identités professionnelles des femmes. Les professionnelles assez qualifiées, celles qui ont beaucoup d'influence, les nouvelles finalités du travail et les femmes qui ont des enfants à charge remettent davantage en cause le syndicalisme traditionnel. De nouveaux types d'identités professionnelles, dépassant la seule compréhension de la professionnalisation des fonctions, ne se reconnaissent pas dans cette forme de syndicalisme. Le malaise est d'autant plus profond que les nouvelles finalités au travail et les personnes avec des enfants concernent une majorité des employées du Mouvement Desjardins.

De même, les propres personnes actives dans leur syndicat n'appuient pas davantage l'idée du syndicalisme traditionnel que celles qui n'occupent pas de poste. Même si les perspectives de mobilité et les équipes de travail produisent l'effet contraire attendu, la crise du syndicalisme est plus profonde lorsqu'il s'agit des formes traditionnelles. L'amélioration des salaires et de la sécurité d'emploi, la grève et le principe d'ancienneté ne permettent plus de rejoindre l'ensemble des employées comme il a été possible de le faire dans le passé. Par exemple, l'utilité de la grève pour mettre de la pression aux employeurs pour accroître les salaires et les conditions de travail est moins évidente (Rigby *et al.*, 2006 : 151 ; Sweet et Meiksins, 2008 : 35). De plus, la portée des grèves est limitée compte tenu de la possibilité d'effectuer des opérations bancaires sans se présenter dans l'établissement (De Kerstrat, 1997). De même, la valorisation des

compétences s'oppose au maintien de l'uniformité des règles contractuelles du modèle traditionnel. L'emphase portée est moindre sur l'amélioration des salaires et de la sécurité d'emploi pour les employées les plus qualifiées (Cobble, 1996). Autrement dit, le syndicalisme traditionnel, basée sur une solidarité mécanique, n'offre plus les assises d'une cohésion sociale devant la professionnalisation des fonctions qui engendre la diversité grandissante des identités professionnelles mais également des inégalités croissantes dans les opportunités.

Devant cette crise du syndicalisme, plus profonde pour le syndicalisme traditionnel, la question est de savoir si un futur de la représentation collective est possible. Pour la plupart des personnes, la réponse est non et c'est la tournure qui arrivera si les syndicats ne procèdent pas rapidement à des changements majeurs (Schiavone, 2008 : 21).

« But, market competition and structural change do not automatically translate into trade-union decline » (Brody, 1993 : 244). À vrai dire, le futur du syndicalisme dépend de la capacité des syndicats de démontrer qu'ils demeurent encore pertinents (Lopez, 2004). Le mouvement syndical n'est pas nécessairement un vestige du passé mais il est essentiel de le revigorer (Clawson, 2003 ; Heckscher, 1988). Plusieurs auteurs affirment que la clé de l'avenir doit s'apparenter au triomphe du syndicalisme de masse dans les années 30 en étant capable de représenter les nouveaux secteurs économiques en croissance (Brody, 1993 ; Clawson, 2003). En ce sens, les changements de la société contemporaine offrent de nouvelles opportunités pour les syndicats, voire imposent un renouvellement du syndicalisme pour assurer la survie de ce dernier.

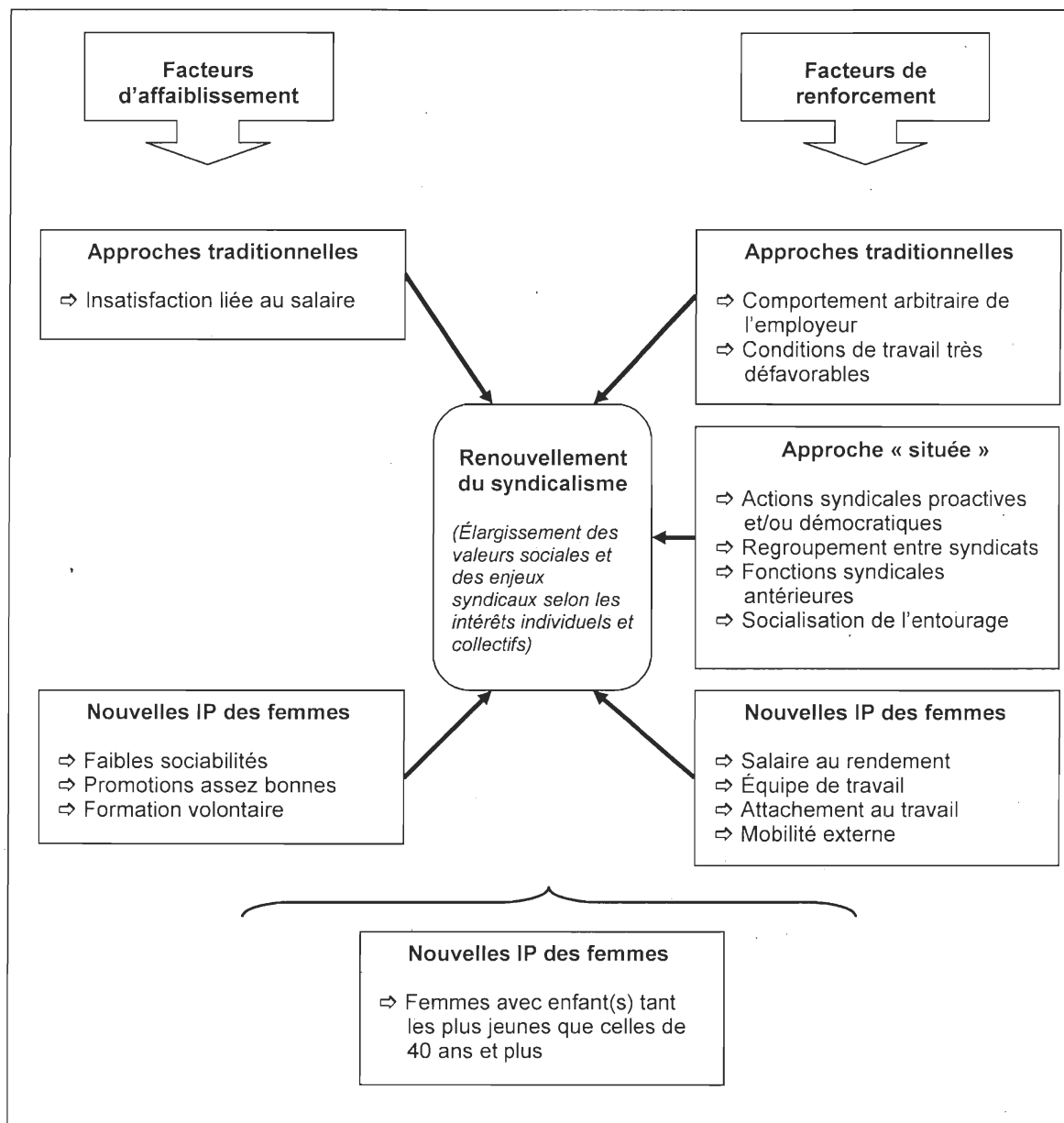
En l'occurrence, d'après Hyman (1999), une nouvelle forme de solidarité organique est requise pour permettre de combiner la différence entre les individus avec la protection universelle. Autrement dit, la différenciation et l'autonomie des personnes de la société contemporaine ne produisent pas nécessairement moins de solidarité dans le sens où ces dissemblances renforcent en même temps la complémentarité mais une nouvelle cohésion sociale repose sur l'idée que la solidarité soit fondée sur une morale collective (Andolfatto, 2002).

Plus concrètement, de quelle façon construire de nouvelles solidarités ? Alors que le nombre de membres syndicaux est en déclin dans la plupart des sociétés avancées, la

nature inégale de la performance de certains syndicats individuels souligne l'importance d'une vision stratégique (Wood, 2006a : 7). Les données qualitatives et quantitatives de notre recherche montrent bien que certains syndicats du Mouvement Desjardins réussissent à susciter l'adhésion de leurs membres alors que d'autres n'y parviennent pas. Même si les facteurs d'affaiblissement du syndicalisme sont bien réels dans notre recherche, il existe en contrepartie des facteurs de renforcement qui dépendent majoritairement des propres actions syndicales. Autrement dit, le mouvement syndical est l'agent de son propre renouveau (Brody, 1993 : 253). Ces résultats sont encourageants pour l'avenir du mouvement syndical dans la mesure où ils démontrent que l'acteur syndical, malgré le contexte en pleine mouvance, peut accroître sa capacité d'action en s'adaptant aux nouvelles identités professionnelles et à la diversité que ces dernières engendrent.

Compte tenu que la cohésion sociale recherchée par le syndicat peut être menacée par l'implication des femmes dans les milieux de travail, l'individualisme et les promotions, les syndicats doivent se questionner sur les stratégies qui forgeront une plus grande identité collective syndicale. « Actions by unions to determine their own destinies incorporate both wider social and a workplace dimension » (Wood, 2006a : 6). Dans le contexte d'un possible renouvellement du syndicalisme, notre recherche a exploré plusieurs pistes pour la représentation syndicale future liée au syndicalisme social ainsi qu'aux actions syndicales élargies du point de vue des intérêts collectifs et individuels. Les résultats ont montré qu'il n'y a pas une seule voie de renouvellement possible mais une multiplicité de pistes comprenant à la fois les préoccupations dans le milieu de travail et une perspective sociale plus élargie. La figure 8.8 regroupe les facteurs explicatifs favorables à la thèse du renouvellement du syndicalisme.

Figure 8.8 Facteurs explicatifs du renouvellement du syndicalisme



D'emblée, les femmes aux faibles sociabilités, aux perspectives de promotions et priorisant la formation volontaire n'adhèrent pas davantage aux formes renouvelées qu'au syndicalisme en général. Cependant, les professionnelles très qualifiées, sans appuyer de formes particulières, ne représentent plus une source d'affaiblissement pour le renouvellement du syndicalisme. En cherchant une nouvelle cohésion sociale qui n'oppose pas l'individualisme ou la différence à la solidarité, la société contemporaine peut

dès lors fournir de nouveaux espaces pour fonder une nouvelle légitimité au syndicalisme même dans un contexte de professionnalisation des fonctions.

Les résultats sur le renouvellement du syndicalisme démontrent une nouvelle fois l'insuffisance de l'approche instrumentale pour l'identification syndicale dans les milieux de travail innovants. Plus particulièrement, cette étude rend compte de l'impossibilité pour les syndicats de soutenir un syndicalisme « Bread and Butter » centré sur les intérêts économiques des membres dans un contexte où les syndicats sont incapables d'améliorer les gains quantitatifs de leurs membres. Les nouvelles formes d'implication rendent la négociation des salaires plus difficile (Wood, 2006b : 35). L'approche instrumentale liée à la notion de choix rationnel est insuffisante pour comprendre l'action collective.

Par contre, les syndicats peuvent se centrer sur la recherche de l'amélioration de la qualité de vie compte tenu de la dégradation des conditions de travail dans ces milieux de travail. Cet aspect est directement lié à la recherche d'une plus grande conciliation travail-famille pour les femmes. Nos résultats montrent bien l'engagement des femmes dans leur travail et leur volonté de préserver une qualité de vie au travail. Les femmes avec des enfants aspirent à de nouvelles actions syndicales axées sur la conciliation travail-famille plutôt que la retraite par exemple. Il s'agit ici d'une réelle invitation pour les syndicats du Mouvement Desjardins de se centrer sur l'amélioration de la conciliation travail-famille pour ces femmes en élargissant leurs actions syndicales à la défense des intérêts individuels. Selon les résultats de l'enquête auprès des syndicats, seulement 20 % des établissements du secteur financier ont une politique de conciliation travail-famille. De même, l'attachement affectif des femmes à l'égard de leur travail appuie une action syndicale qui favorise l'accès professionnel. Considérant la situation actuelle, ces pistes de renouvellement du syndicalisme peuvent être prometteuses pour les syndicats car elles offrent l'opportunité de combler un nouvel espace pour la négociation afin d'améliorer la qualité de vie au travail mais aussi celle du hors-travail des employées, et ce, en reconnaissant la diversité des intérêts.

Ces multiples actions syndicales élargies permettent ainsi de répondre à la multiplicité des intérêts sans s'opposer à l'autonomie individuelle. En ce sens, les syndicats sont appelés à ajuster leurs pratiques aux changements économiques (Heckscher, 1988). Il est possible pour les syndicats de chercher l'articulation entre les besoins des membres et la



promotion d'un nouveau rôle responsable et soutenu (Wood, 2006b : 35). Autrement dit, au-delà de la multiplicité des intérêts individuels et de la différence entre les individus, il est nécessaire de redéfinir les formes de solidarité pour construire un mouvement social tel qu'il a été présent avec le mouvement ouvrier. Nos résultats insistent sur des actions syndicales proactives et démocratiques pour rassembler socialement les employés.

C'est la prise en compte d'un nouveau rapport au travail des femmes qui doit orienter de nouvelles formes de syndicalisme. Pour convenir à la diversité des aspirations, les syndicats peuvent opter pour une large gamme de stratégies. Pour y parvenir, la démocratie syndicale est la clé du pouvoir syndical (Lévesque et Murray, 2003). « It is argued that democracy is closely related to a union's capacity to mobilize and act » (Wood, 2006b : 34). La démocratie est le fondement de la force du renouvellement du syndicalisme, tant dans la façon que les syndicats opèrent dans les milieux de travail que dans la considération des aspirations plus larges de la société (Fletcher et Hurd, 1999). « [...] it is clear the relative strength of unions matters for democracy » (Wood, 2006a : 11). La démocratie permet de construire les nouvelles formes de solidarités requises pour représenter les aspirations des nouveaux types de main-d'œuvre. Cette démocratie des syndicats est plus importante que l'obtention de gains quantitatifs (Gallagher et Strauss, 1991).

Il y a tout lieu de croire également à l'importance de la démocratie externe par le recours à des alliances. L'exemple du regroupement entre les syndicats dans notre recherche montre que ce type de solidarité favorise le renouvellement du syndicalisme. D'ailleurs, les syndicats représentant des milieux de travail particuliers deviennent parfois moins pertinents devant la mobilité des travailleurs qui ne sont plus voués à un simple employeur (Heckscher, 1988).

D'après James (2006 : 99), les syndicats sont plus en mesure de développer une conscience collective et la solidarité à travers les luttes. Cependant, il n'est pas impossible d'établir des stratégies mixtes selon les particularités de l'employeur. D'ailleurs, les données qualitatives de notre recherche montrent que certains syndicats ont choisi de travailler conjointement sur une base gagnante-gagnante. En même temps, notre étude met en évidence que les décisions arbitraires de l'employeur suscitent un appui favorable à la justice sociale en milieu de travail. Avec les changements dans les milieux de travail,

le pouvoir relève de l'élaboration d'un agenda proactif de la part des syndicats. Le pouvoir syndical n'est pas nécessairement lié au moyen de pression traditionnel comme la grève. Les employées du Mouvement Desjardins desservant les clients sont moins favorables à la grève. Notre recherche a plutôt mis en évidence l'importance du caractère proactif pour l'identification syndicale.

De plus, en définissant un rôle inclusif au syndicalisme, il est possible de forger une nouvelle cohésion sociale qui regroupe une diversité de travailleurs. La justice sociale ainsi que la prise en compte des intérêts individuels et collectifs permettent de redéfinir la solidarité pour lutter contre les inégalités croissantes tout en permettant les opportunités. Pour ce faire, un syndicat proactif et démocratique est au cœur de la démarche du renouvellement du syndicalisme.

À la vue des résultats de notre recherche, l'approche « située » est ainsi en mesure de contrevenir aux sources d'affaiblissement liées aux nouvelles identités professionnelles qui imposent des changements aux syndicats. L'acteur syndical doit tenir compte des intérêts des femmes tout en s'assurant d'une régulation commune définie par Reynaud (1989). En ce sens, les identités collectives se construisent et l'action collective exige un engagement moral qui dépasse la simple addition des intérêts individuels.

En définitive, malgré les difficultés des syndicats dans la société contemporaine, les résultats de notre recherche s'insèrent dans le courant du renouveau syndical défendu par de nombreux auteurs. « [...] the trade unions will remain embedded in the fabric of advanced societies and will continue to play an important role in democratic processes » (Rigby *et al.*, 2006 : 132). Les syndicats doivent développer leurs ressources de pouvoir liées au caractère proactif, à la démocratie interne et à la solidarité externe (Lévesque et Murray, 2003) afin de s'adapter aux nouvelles identités professionnelles.

## **8.5 Conclusion**

Pour mieux comprendre l'impact des nouvelles identités professionnelles des femmes sur les identités syndicales, notre étude a fait valoir les facteurs de la relation d'emploi qui affectent les identités syndicales, tant le rapport syndical en général, que diverses formes

de syndicalisme traditionnelles et renouvelées. Cette thèse soutenait l'idée d'un affaiblissement du syndicalisme par une multitude de nouvelles identités professionnelles des femmes. En s'insérant dans le courant sur le renouveau syndical, de nouveaux types d'actions syndicales plus aptes à représenter ces nouvelles figures professionnelles parviennent à renforcer le syndicalisme.

Tout en tenant compte des théories traditionnelles en milieu de travail telles que les approches matérialiste et instrumentale, nos résultats montrent que certains attributs des nouvelles identités professionnelles des femmes générés par un nouveau système productif effritent le lien entre le membre et le syndicat. Cependant, ces nouvelles identités professionnelles affaiblissent encore davantage le syndicalisme traditionnel. Quant à l'approche « située » liée aux actions syndicales et à la socialisation, elle permet au contraire de renforcer les liens syndicaux. Cette démonstration met l'accent sur une jonction entre les nouvelles identités professionnelles, source d'affaiblissement du syndicalisme et l'approche « située », source de renforcement du syndicalisme.

De tels constats incitent les syndicats à se tourner vers de nouvelles avenues plus aptes à représenter ces nouvelles figures professionnelles. D'autres types d'identités syndicales que le syndicalisme traditionnel, comme le syndicalisme social ou les actions syndicales élargies, favorisent une plus grande appartenance syndicale des nouvelles identités professionnelles des femmes. À vrai dire, les résultats ne permettent pas de dégager un consensus sur la forme d'avenir du syndicalisme dans la mesure où la multiplicité des identités professionnelles nourrit une diversité de nouveaux types d'identités syndicales. Cela dit, en prônant de nouvelles actions, en créant une nouvelle solidarité organique combinant le droit à la protection avec la différence, le lien identitaire entre le professionnel et le syndicat peut être renforcé par des actions syndicales proactives et démocratiques qui considèrent ces nouvelles identités. La solidarité externe s'est également révélée importante dans le renouvellement du syndicalisme. En ce sens, l'élargissement du rôle social et la démocratisation de la qualité de vie au travail au niveau organisationnel mais aussi hors du travail sont essentiels pour l'avenir du mouvement syndical.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Cette recherche sur la nature du rapport qui rattache l'individu syndiqué au fait syndical avait pour objectif de mieux comprendre l'arrimage entre les nouvelles identités professionnelles des femmes dans notre société contemporaine en pleine mutation et les identités syndicales, tant sur le plan du syndicalisme en général que de modèles syndicaux plus spécifiques. Pour ce faire, elle a identifié les éléments de la relation d'emploi qui affectent les identités syndicales, a cerné le vécu de femmes dans leurs milieux de travail, a mis de l'avant la complexité des liens entre les nouvelles identités professionnelles des femmes et les identités syndicales et a apprécié la capacité du syndicat à s'adapter à ces nouvelles professionnalités. Cette thèse a soutenu l'idée d'un affaiblissement du syndicalisme, principalement celui lié à des valeurs et enjeux traditionnels, par une multiplicité de nouvelles identités professionnelles des femmes. En s'insérant dans le courant sur le renouveau syndical, de nouveaux types d'actions syndicales plus aptes à représenter ces nouvelles professionnalités parviennent à renforcer l'identification syndicale des femmes.

Cette conclusion reprend l'essentiel des chapitres. Puis, elle fait valoir les apports de cette recherche sur les plans théorique, pratique et méthodologique. Les limites de cette thèse puis les pistes pour les recherches futures sont également présentées.

## **1. Résumé des chapitres**

Le premier chapitre de cette thèse a mis de l'avant la problématique de la recherche, à savoir l'impact des nouvelles identités professionnelles des femmes sur les identités syndicales dans l'économie dynamique des services en Amérique Du Nord. À partir d'une brève évolution historique des deux modèles identitaires syndicaux prédominants en Amérique du Nord, soit le syndicalisme de métier et le syndicalisme industriel, puis des changements des dernières décennies sur le plan des innovations en milieu de travail qui imposent de nouvelles exigences pour la main-d'œuvre en matière de savoirs et de compétences, une réflexion sur la pertinence des syndicats s'imposait. Notre recherche a insisté sur l'urgence de mettre en œuvre de nouvelles configurations identitaires qui dépassent les seuls enjeux et valeurs traditionnels du syndicalisme pour s'adapter à ces nouvelles professionnalités plus diversifiées.

Le deuxième chapitre a permis de définir notre objet de recherche portant sur les identités syndicales. L'étude de notre thèse s'est centrée sur le rapport identitaire entre le membre et le syndicalisme. Les identités syndicales ont été définies en termes d'identités collectives et de modèles syndicaux. Pour aller à l'essentiel, plusieurs approches théoriques ont été sollicitées afin de dégager les éléments du rapport d'emploi qui affectent l'identification du membre à l'égard du syndicalisme. Tout en prenant en compte l'approche instrumentale identifiant l'influence des conditions de travail et l'approche matérialiste rapportant l'impact du comportement de l'employeur et celui du climat de travail sur les identités syndicales, notre thèse prescrit une intégration originale de l'approche sociologique des identités professionnelles à l'approche « située » sur l'acteur collectif syndical.

Le troisième chapitre a présenté les matériaux empiriques de la recherche. Premièrement, une phase exploratoire qualitative concernant une analyse documentaire sur le secteur financier, des entretiens auprès des syndicats du Mouvement Desjardins et une participation au sein du Groupe de travail CSN sur l'avenir des syndicats dans le Mouvement Desjardins a permis de mieux saisir les défis auxquels doivent faire face les syndicats dans les secteurs professionnalisés. Deuxièmement, les résultats d'un sondage téléphonique auprès de 576 employées du Mouvement Desjardins au Québec affiliées à la CSN ont fourni les données principales de notre recherche en recueillant les points de vue de ces femmes sur leurs orientations syndicales et professionnelles. Troisièmement, le recours à des données d'une enquête postale auprès de 40 syndicats du secteur financier a contribué à préciser le contexte syndical dans lequel vivent ces employées.

Le quatrième chapitre a mis à profit les données qualitatives de notre recherche pour faire valoir les innovations dans les milieux de travail du secteur financier, leurs implications sur les employés, les relations de travail et plus généralement le syndicalisme. La recherche de la mobilisation des ressources humaines par la direction du Mouvement Desjardins au Québec engendre de nombreux changements organisationnels et technologiques ainsi que de nouveaux modes de gestion individualisés (nouvelles exigences en matière de formation, implantation de l'évaluation de la performance et d'un système de rémunération incitative). Cette réingénierie dans les milieux de travail affecte différemment les catégories professionnelles. Une stratégie de rationalisation des effectifs concerne les employés les moins qualifiés, la plupart du temps des commis et des caissières, qui voient

leurs tâches routinières s'informatiser. Une stratégie de professionnalisation valorise les employés les plus qualifiés orientés vers une fonction conseil. Sur le plan des relations de travail, la haute direction du Mouvement Desjardins a implanté unilatéralement les innovations dans les milieux de travail en évacuant l'acteur syndical dans le processus de restructurations. Cette absence syndicale s'accompagne d'une vague de désaccréditations ; les employés se délaissant des syndicats, ne percevant pas les avantages qu'ils pourraient en dégager. Cependant, plusieurs initiatives innovatrices syndicales montrent que certains syndicats parviennent mieux que d'autres à susciter l'intérêt de leurs membres.

Le cinquième chapitre a présenté les variables constitutives de notre modèle conceptuel sur les identités syndicales. En plus des caractéristiques socioprofessionnelles, ce modèle élabore sur les principaux facteurs explicatifs des identités syndicales. Ils concernent le comportement de l'employeur, la coopération patronale-syndicale, l'insatisfaction liée au salaire et aux conditions plus générales de travail, les diverses innovations dans le milieu de travail, les multiples facettes du nouveau rapport au travail des femmes, les actions syndicales proactives et démocratiques, le regroupement entre les syndicats et les aspects liés à la socialisation. Au-delà de l'opérationnalisation et de la présentation des statistiques descriptives de chacun des facteurs explicatifs des identités syndicales à partir des réponses des employées du Mouvement Desjardins au sondage téléphonique, ce chapitre visait à améliorer la compréhension du contexte syndical en présentant les données de l'enquête auprès des syndicats du secteur financier.

Le sixième chapitre a cherché à mieux comprendre le vécu des employées syndiquées du Mouvement Desjardins dans leurs milieux de travail ainsi que leur degré d'adhésion au syndicalisme en général. En premier lieu, les résultats confirment un vécu différent dans les milieux de travail selon les catégories professionnelles. Les employées les plus qualifiées, moins impliquées dans le syndicat et auprès des collègues de travail, bénéficient davantage de postes à temps complet, d'influence dans leur travail et de promotions que les personnes moins qualifiées. Par contre, elles sont davantage touchées par le revers de la médaille des innovations en milieu de travail puisqu'elles sont plus nombreuses à déplorer leurs conditions de travail liées à la surcharge de travail et à constater l'épuisement professionnel et les pressions sur la performance dans les milieux de travail. En deuxième lieu, l'étude sur le degré d'adhésion au syndicalisme en général

de ces employées fait valoir plusieurs traits des nouvelles identités professionnelles des femmes qui affaiblissent le syndicalisme. Cependant, même si de nouvelles valeurs au travail associées à une plus grande professionnalisation de la fonction amoindrissent le syndicalisme, elles ne sont pas aussi nombreuses que prévues. Les syndicats sont eux-mêmes en mesure de susciter une plus grande adhésion de leurs membres.

Le septième chapitre s'est attardé sur le rapport d'identification entre les membres et les modèles syndicaux. Deux principaux résultats ressortent de ces données. Premièrement, les professionnelles assez et très qualifiées, celles qui développent des nouvelles finalités du travail et qui ont de l'influence au travail ainsi que les femmes ayant des enfants sont plus nombreuses à s'interroger sur la pertinence de l'adhésion au syndicalisme traditionnel lié à la grève, au principe d'ancienneté, à la défense du salaire et de la sécurité d'emploi. Deuxièmement, une exploration empirique de modèles syndicaux futurs vise à rechercher un meilleur arrimage entre les nouvelles identités professionnelles et les identités syndicales. L'étude sur le degré d'adhésion au syndicalisme social et celle sur l'élargissement des actions syndicales tant du point de vue des intérêts individuels que collectifs ne permettent pas de dégager une réponse unique pour le renouvellement du syndicalisme. Cependant, plusieurs traits des nouvelles identités professionnelles des femmes renforcent l'identification à de nouveaux enjeux et valeurs qui intègrent la diversité des identités professionnelles. En outre, les femmes du Mouvement Desjardins recherchent une qualité de vie au travail mais aussi hors du travail. À cette fin, la diversité des identités professionnelles exige une variété de nouvelles actions syndicales à privilégier. Autrement dit, une avenue possible du syndicalisme tend à une représentation sociale hybride de cette pluralité des identités professionnelles qui dépassent les seuls aspects immédiats du milieu de travail.

Le dernier chapitre a porté un regard transversal sur l'ensemble des données de cette recherche. Les innovations en milieu de travail combinent des opportunités professionnelles pour les unes pendant que les moins qualifiées subissent la dévalorisation de leurs fonctions. De plus, les emplois les plus qualifiés sont ceux qui s'accompagnent des conditions de travail les plus difficiles. Ainsi, s'il existe bien un nouveau modèle productif en pleine émergence, celui-ci ne se fait pas sans heurts ni paradoxes (Bélanger *et al.*, 2004). Les données mettent également en relief l'existence d'une crise d'une forme de syndicalisme inadéquate pour les nouvelles identités



professionnelles des femmes. Entre autres, la seule défense des salaires et de la sécurité d'emploi, qui demeure importante pour les employées les moins qualifiées, ne suffit plus. Le souci d'assurer le service à la clientèle et d'accéder aux promotions questionne la pertinence des valeurs traditionnelles liées au principe d'ancienneté, et encore plus à la grève. De tels constats incitent les syndicats à se tourner vers de nouvelles avenues plus aptes à représenter ces nouvelles figures professionnelles. D'autres types d'identités syndicales que le syndicalisme traditionnel, comme le syndicalisme social ou les actions syndicales élargies, favorisent une plus grande appartenance syndicale des nouvelles identités professionnelles des femmes. Cependant, la multiplicité des identités professionnelles nourrit une diversité de nouveaux types d'identités syndicales. Le lien collectif provient des actions syndicales proactives et démocratiques en mesure de générer une nouvelle forme de solidarité organique combinant les opportunités individuelles avec le droit à la protection afin d'intégrer cette diversité identitaire. La solidarité externe du syndicat s'est également révélée importante dans le renouvellement du syndicalisme. En ce sens, l'élargissement du rôle social syndical et la démocratisation de la qualité de vie au travail et hors du travail renforcent le mouvement syndical. Autrement dit, la démocratie syndicale, un thème abordé par plusieurs auteurs (Lévesque et Murray, 2003 ; Wood, 2006a), s'avère plus importante que les seuls gains quantitatifs du syndicat dans ce nouveau contexte de travail (Gallagher et Strauss, 1991 ; Tixier, 1992). Ainsi, même si les syndicats font face à une plus grande difficulté d'obtenir des gains quantitatifs pour les membres, la démocratie est garante de la revitalisation du syndicalisme. Tel est le défi pour les syndicats.

## **2. Apports de la recherche**

Cette recherche sur l'impact des identités professionnelles des femmes sur les identités syndicales dans la société contemporaine a tenté d'apporter une contribution originale sur les plans théorique, pratique et méthodologique.

## 2.1 Sur le plan théorique

Cette étude a cherché à contribuer de manière originale au débat sur l'avenir du syndicalisme par l'intégration de l'approche sur les identités professionnelles à la théorie de l'acteur collectif syndical. Ce lien entre l'implication professionnelle et le syndicalisme est encore peu exploré (Healy et Kirton, 2002). Cette thèse s'est surtout attardée à la compréhension de l'interface entre les nouvelles identités professionnelles, sources d'affaiblissement des identités syndicales et les actions syndicales, sources de renforcement des identités syndicales. Autrement dit, les innovations en milieu de travail et le nouveau rapport au travail ne sont pas nécessairement le signe d'un désengagement collectif dès lors que les syndicats parviennent à développer des pratiques proactives et démocratiques qui intègrent les nouvelles professionnalités. En ce sens, la professionnalisation et la solidarité collective peuvent aller de pair. Dès lors, notre thèse a soutenu l'idée de la diversité de la main-d'oeuvre qui exige l'avenue de nouveaux modèles syndicaux plus aptes à représenter une nouvelle figure professionnelle. Le lien identitaire entre le membre et le syndicat découle ainsi de la légitimité des actions syndicales en mesure de répondre à ces nouvelles professionnalités. Autrement dit, ces nouvelles identités professionnelles représentent une source de renouveau syndical dans la mesure où les syndicats parviennent à redéfinir leurs relations avec ces nouveaux types de membres. Pour mieux capter le lien entre le membre et le syndicat, il était nécessaire de prendre en compte les nouvelles identités professionnelles.

La richesse de la modélisation conceptuelle provient également de la considération globale des éléments du rapport d'emploi qui affectent les identités syndicales. Autrement dit, les théories traditionnelles généralement sollicitées dans la littérature sur le syndicalisme comme celles de l'approche instrumentale ou du matérialisme n'ont pas pour autant été évacuées de notre étude. Cependant, l'insertion de théories comme celles des identités professionnelles, habituellement moins mobilisées dans la littérature, réduit les forces explicatives des approches traditionnelles à l'égard de l'identification syndicale. Ces résultats témoignent de la pertinence de l'intégration de nouvelles théories en arrimage avec les changements de la société contemporaine dans le monde du travail.

De plus, notre thèse s'est penchée sur la spécificité des identités professionnelles des femmes. Cette particularité des identités professionnelles des femmes relève de la gestion

de l'articulation entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales qui complexifie à la fois le rapport au travail et au syndicalisme. Malgré la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes, les femmes aspirent à un rapport positif à l'emploi et certaines parviennent malgré tout à accéder au monde professionnel (Gadéa, 2003). En ce sens, l'activité professionnelle est constitutive de l'identité féminine. Dès lors, notre modèle conceptuel est novateur sur le plan de l'intégration des femmes dans notre étude sur les identités syndicales. La littérature sur les professions et les femmes mentionne rarement le syndicalisme (MacDonald, 1995). Malgré cet attachement au travail, nos résultats montrent que la diversité se retrouve également parmi les femmes puisque de nombreuses employées demeurent confinées dans les catégories professionnelles peu qualifiées. Les opportunités professionnelles sont restreintes à un certain nombre d'employées seulement.

## **2.2 Sur le plan de la pratique**

L'étude de cette interface entre les identités syndicales et les nouvelles identités professionnelles a conduit à l'exploration empirique de plusieurs types de modèles de syndicalisme, en termes de valeurs et d'enjeux. Dès lors, notre manière d'aborder les identités syndicales a cherché à dépasser les façons de faire des approches traditionnelles, comme celle de l'approche instrumentale qui se préoccupe essentiellement de l'adhésion au syndicalisme en général sans rendre compte des nuances de l'identification syndicale à des modèles identitaires spécifiques.

En cherchant les modèles identitaires de représentation syndicale plus adéquats aux nouvelles identités professionnelles des femmes, notre étude répond à des préoccupations actuelles du monde syndical qui cherche des outils pour faire face à des milieux de travail en pleine mouvance. De nombreux syndicalistes interrogés au cours de cette étude sont conscients qu'ils doivent changer mais ils se retrouvent dépourvus quant à la façon de le faire. Le vécu des employées du secteur dynamique des services, encore peu syndiqué, demeure méconnu des syndicats.

Notre étude ne fournit pas de recette miracle pour les syndicats. Cependant, nos résultats sont encourageants pour l'avenir du syndicalisme puisqu'ils n'indiquent pas que les syndicats sont nécessairement voués au déclin. Au contraire, les innovations dans le monde du travail et le nouveau rapport au travail ne conduisent pas systématiquement à la substitution des syndicats dans les milieux de travail dès lors que ces derniers s'adaptent à ces changements. Devant la diversité de la main-d'œuvre, une variété de réponses syndicales est possible (Osterman *et al.*, 2001). Au-delà de la défense traditionnelle de l'amélioration des salaires et de la sécurité d'emploi pour les employées les moins qualifiées, la conciliation travail-famille, l'accès à la retraite, le perfectionnement professionnel, la justice en milieu de travail ou plus largement la justice sociale sont autant de thèmes à considérer par les syndicats. Cette variété de nouvelles avenues engendre de multiples pistes pour les syndicats et démontre toute la complexité des thèmes du renouveau syndical à aborder. Les syndicats doivent être à l'écoute de leurs propres membres pour mieux comprendre leurs aspirations dans l'univers du secteur des services quant à une plus grande qualité de vie qui dépasse les seuls aspects traditionnels du travail.

### **2.3 Sur le plan méthodologique**

Les données principales de notre recherche reposent avant tout sur les perceptions individuelles des employées du Mouvement Desjardins quant à leurs orientations syndicales et professionnelles. Pour pallier partiellement à cet individualisme méthodologique, nous avons agrémenté notre recherche d'une phase exploratoire qualitative (participation dans un groupe de travail sur l'avenir des syndicats, entretiens auprès des syndicats, analyse documentaire) et d'une enquête auprès des syndicats du secteur financier. Ces données secondaires de la recherche ont favorisé une plus grande compréhension du contexte du secteur financier en pleine mutation ainsi que du contexte syndical.

Sur le plan des statistiques, nous avons eu recours, lorsque c'était possible, à la régression ordinale. Nos variables dépendantes étant de nature qualitative, il eut été plus simple, statistiquement parlant, d'utiliser le test de régression logique avec une variable binaire (présence ou absence du phénomène étudié). Au contraire, notre recherche sur

l'identification au syndicalisme en général a permis de mieux saisir la complexité du phénomène étudié en apportant des nuances dans le degré d'adhésion (fort, moyen, faible). Nous croyons que cette façon de faire enrichit les résultats de notre recherche.

### **3. Limites de la recherche**

Malgré l'intérêt de cette étude, comme toute autre recherche, elle comporte également ses limites. Premièrement, nous nous intéressons aux identités syndicales qui se construisent mais aussi se reconstruisent sans cesse. Or, le recours au sondage téléphonique auprès d'employées, qui représente les données principales de notre recherche, nous procure une simple photographie momentanée du portrait dans les milieux de travail et l'adhésion au syndicalisme des employées interrogées. Ce sondage a été réalisé entre décembre 2004 et janvier 2005. Les données secondaires de notre étude, tant la phase qualitative que l'enquête auprès des syndicats du secteur financier, ont tenté de fournir les éléments supplémentaires pour notre compréhension. En étirant la période de cueillette de données entre septembre 2003 et juin 2006, elle a cherché à mieux saisir la dynamique des identités syndicales et des identités professionnelles. Cette multiplication des sources de données enrichit notre recherche et tente de contrebalancer les limites associées à un seul sondage téléphonique.

La deuxième limite découle directement de cette utilisation du sondage téléphonique auprès des employées du Mouvement Desjardins comme source principale de notre recherche. La construction des variables sur les actions syndicales proactives et démocratiques reposent sur la seule perception des employées. Les autres matériaux empiriques sont sollicités pour la compréhension du contexte mais n'interviennent pas dans la construction de cette variable. Nos résultats se basent sur cette perception recueillie auprès des employées alors qu'il faut reconnaître qu'elles ne sont pas nécessairement les mieux placées pour rapporter les réalisations en matière d'actions syndicales même si un certain nombre de répondantes (18,1 %) occupent un poste au sein de leur syndicat au moment de l'étude. Une nouvelle fois, le recours aux sources secondaires et à la perspective syndicale pour comprendre le contexte approfondit les réponses individuelles même si nous sommes conscients que les études futures devront mieux inclure directement le point de vue des syndicats. Par exemple, notre mesure sur le

regroupement entre les syndicats provient des informations transmises directement par la Fédération syndicale. Ces informations ont ensuite été greffées aux réponses individuelles. Ainsi, la mesure de ce type de solidarité externe ne comporte pas ce même biais perceptuel possible que les actions syndicales proactives et démocratiques. Nous aurions préféré juxtaposer les réponses individuelles et celles des représentants syndicaux mais en raison de la présence de syndicats régionaux qui présentent un nombre démesuré de membres par rapport aux syndicats locaux, nous avons écarté cette option.

Troisièmement, même si de multiples variables de la relation d'emploi ont été insérées dans notre modèle conceptuel, certaines dimensions ou indicateurs n'ont pas été couverts. Ainsi, les alliances externes sont étudiées à travers le seul exemple du regroupement entre les syndicats. Encore une fois, nous étions confrontés au problème de l'éventuelle méconnaissance de l'individu sur les liens externes du syndicat. Au contraire, le répondant dans l'enquête auprès des syndicats a pu nous informer d'une série de types d'alliances possibles avec d'autres syndicats du secteur, de la province, d'autres pays mais aussi avec d'autres groupes ou communautés. Notre thèse rapporte ces informations d'une manière descriptive sans les intégrer dans les analyses plus complexes. De plus, il convient de reconnaître que la littérature sur la démocratie syndicale traite également du leadership syndical qui est absent de notre étude. Autrement dit, le débat sur la démocratie syndicale est aussi lié à la nature du leadership des représentants syndicaux (Hege et Dufour, 2002 ; Hyman, 1996). Le représentant syndical, élu par ses pairs, agit au nom du groupe identitaire qu'il représente (Hege et Dufour, 2002 : 204-205). Dès lors, le leadership syndical pourrait s'avérer être un indicateur supplémentaire pour mesurer la démocratie.

Quatrièmement, en se penchant sur la spécificité des identités professionnelles des femmes, notre recherche se limite ainsi à la compréhension exclusive des femmes dans le monde du travail. Dès lors, cette étude ne permet pas de comparer l'évolution des perceptions du rapport au travail des femmes avec celles des hommes dans un contexte d'innovations dans les milieux de travail ni de rendre compte de la complexité du caractère sexué des identités professionnelles. Cela dit, le Mouvement Desjardins a une main-d'œuvre à forte prédominance féminine, comme bien d'autres entreprises du secteur des

services. Il n'aurait pas été possible d'obtenir un nombre suffisant de réponses de la part des hommes pour en faire un groupe de comparaison.

Cinquièmement, l'échantillon principal de notre étude concerne uniquement les employées du Mouvement Desjardins au Québec, un seul type d'institution financière. Il serait hasardeux de généraliser les résultats à l'ensemble des autres établissements du secteur financier (les banques) bien que nos données sur l'enquête auprès des syndicats comprennent les réponses de quelques représentants syndicaux issus d'autres établissements financiers que les seules caisses populaires du Mouvement Desjardins. Cependant, le haut taux de participation des employées au sondage téléphonique et le recours à un échantillon stratifié reproduisant les catégories professionnelles renforcent la validité de notre recherche et permet de généraliser les résultats à la population étudiée (Beaud, 2003).

Finalement, notre modèle conceptuel, dans la mesure où il cherche à juxtaposer les identités professionnelles et les actions syndicales, s'adresse à des employés syndiqués. Ce cadre n'est pas applicable aux personnes qui ne sont pas syndiquées. Dans la mesure où le secteur dynamique des services est faiblement syndiqué, notre étude ne vise pas à comprendre les attentes de personnes non syndiquées à l'égard du syndicalisme ou à comparer l'identification au syndicalisme entre les personnes syndiquées ou non syndiquées mais bien d'enrichir la compréhension du lien identitaire entre le membre et le syndicalisme dans un univers professionnalisé. Cela dit, le nouveau rapport au travail a tout intérêt à être pris en compte dans les autres types d'études sur les identités syndicales.

#### **4. Pistes pour les recherches futures**

Les résultats de cette recherche incitent à poursuivre des études sur l'impact des nouvelles identités professionnelles sur les identités syndicales. En effet, notre thèse appuie l'idée de l'importance de considérer les innovations en milieu de travail et le nouveau rapport au travail pour le renouvellement du syndicalisme.

Il serait fort intéressant de réaliser une étude similaire auprès d'une population d'hommes et de femmes pour mieux saisir le caractère sexué des identités professionnelles et les conséquences sur les identités syndicales. Cette étude permettrait de dégager les éventuelles différences en termes d'identités au travail entre les hommes et les femmes et les différences en termes d'identification syndicale du point de vue du syndicalisme en général mais également des modèles identitaires syndicaux spécifiques. Les hommes et les femmes s'identifient-ils aux mêmes avenues du renouveau syndical ?

Le modèle conceptuel élaboré sur les identités syndicales pourrait également être appliqué à d'autres échantillons syndiqués dans le secteur privé des services. Nous pensons notamment au secteur des communications qui regroupe de nombreux journalistes pigistes et contractuels. Les résultats seraient fort intéressants à connaître du point de vue de la mobilité externe. En effet, même si près de la moitié des employées du Mouvement Desjardins seraient prêtes à quitter leur emploi, leur ancienneté élevée au sein de cette organisation montre malgré tout une certaine stabilité dans leur emploi. La dynamique du monde des communications nous en apprendrait davantage.

Notre modèle conceptuel qui intègre la spécificité des identités professionnelles des femmes peut également faciliter des recherches menées auprès d'autres types de population féminine dans les secteurs public et parapublic aux prises avec de multiples changements en milieu de travail, que ce soit les infirmières ou les enseignantes par exemple.

De la même manière, notre modèle conceptuel est transposable à des études sur les identités syndicales dans d'autres pays. En particulier, une comparaison entre l'identification syndicale entre les pays du Canada et des États-Unis permettrait de mieux saisir les réalités associées au syndicalisme dans chaque pays d'autant plus que le syndicalisme décline davantage aux États-Unis qu'au Canada.

Dans la mesure où les identités professionnelles et les identités syndicales sont définies comme des construits sociaux, il importe d'approfondir les recherches sur le terrain. Non seulement il est nécessaire de poursuivre les efforts de recherche auprès des syndicats et des employées syndiquées, il serait également bénéfique de solliciter le monde patronal pour la compréhension des changements dans les milieux de travail. Dès lors, nous



favorisons la poursuite de méthodes complémentaires (terrain et enquêtes) lors des recherches futures.

Finalement, et non la moindre, la réalisation d'études multi-niveaux entre les employés syndiqués et les syndicats s'avère essentielle dans les recherches futures pour remédier aux principales limites de cette thèse. L'intégration des points de vue individuels des membres avec ceux provenant directement des syndicats enrichiront incontestablement les recherches futures. Les employés sont les personnes les mieux placées pour rendre compte de leur rapport au travail tandis que les représentants syndicaux sont les ressources principales pour traiter de leurs propres actions syndicales.

En bref, la société contemporaine impose de nouvelles façons de faire aux organisations, aux employés et aux syndicats mais, du même coup, elle incite également les chercheurs à innover sur les plans théorique, pratique et méthodologique.

## BIBLIOGRAPHIE

- AFIFI, A., V. A. CLARK et S. MAY. 2004. *Computer-Aided Multivariate Analysis*. 4<sup>th</sup> Edition. Boca Raton : Chapman & Hall/CRC.
- ALLISON, P. 2003. *Logistic Regression using the SAS System : Theory and Application*. Cary, N.C. : SAS Institute.
- ALTER, N. 1993. « Innovation et organisation : deux légitimités en concurrence ». *Revue française de sociologie*, vol. 34, n°2, 175-197.
- ANDOLFATTO, D. 2002. « Syndicalisme et individualisme », *Ceras, Revue Projet*, n°271, <http://www.ceras-projet.com/index.php?id=1777>.
- APPELBAUM, E. 2004. « Les incidences des nouvelles formes d'organisation du travail sur les travailleurs ». *L'Organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle ?* G. Murray, J. Bélanger, A. Giles et P.-A. Lapointe, dir. Sainte-Foy : Les presses de l'Université Laval, 119-154.
- APPELBAUM, E. et R. BATT. 1994. *The New American Workplace : Transforming Work Systems in the United States*. Ithaca : ILR Press.
- APPELBAUM, E. et L. W. HUNTER. 2004. « Union Participation in Strategic Decisions of Corporations ». *Emerging Labor Market Institutions for the Twenty-First Century*. R. B. Freeman, J. Hersch et L. Mishel, dir. Chicago : University of Chicago Press, 265-291.
- APPELBAUM, E., T. BAILEY, P. BERG et A. L. KALLEBERG. 2000. *Manufacturing Advantage : Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca : Cornell University Press.
- ARTHUR, M. B. 1994. « The Boundaryless Career : a New Perspective for Organizational Inquiry ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, n°4, 295-306.
- ARONOWITZ, S. 1992. *The Politics of Identity : Class, Culture, Social Movements*. New York : Routledge.
- ATTEWELL, P. 1987. « Big Brother and the Sweatshop : Computer Surveillance in the Automated Office ». *Sociological Theory*, vol. 5, n°1, 87-100.
- BAMBERGER, P. A., A. N. KLUGER et R. SUCHARD. 1999. « The Antecedents and Consequences of Union Commitment : A Meta-Analysis ». *Academy of Management Journal*, vol. 42, n°3, 304-318.

- BARLING, J., E. K. KELLOWAY et E. H. BREMERMAN. 1991. « Pre-employment Predictors of Union Attitudes : The Role of Family Socialization and Work Beliefs ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, n°5, 725-731.
- BARLING, J., C. FULLAGAR et E. K. KELLOWAY. 1992. « The Union and Its Members : A Psychological Approach ». New York : Oxford University Press.
- BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. 2003. *Travail, famille : le nouveau contrat*. Paris : Gallimard.
- BATTAGLIOLA, F. 1984. « Employés et employées. Trajectoires professionnelles et familiales ». *Le sexe du travail : structures familiales et système productif*. M.-A. Barrère-Maurisson, F. Battagliola, B. Beccalli, A. Borzeix, dir. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble, 57-71.
- BATTAGLIOLA, F. 2004. *Histoire du travail des femmes*. Paris : La Découverte.
- BEAUD, J.-P. 2003. « Les techniques d'échantillonnage ». *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. B. Gauthier, dir. 4<sup>e</sup> éd. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- BEAUVAIS, L. L., R. W. SCHOLL et E. A. COOPER. 1991. « Dual Commitment Among Unionized Faculty : A Longitudinal Investigation ». *Human Relations*, vol. 44, n°2, 175-192.
- BECK, U. 2000. *The Brave New World Of Word*. Malden, Mass : Polity Press.
- BÉLANGER, P. R. 1997. « La réingénierie Desjardins : Le discours des dirigeants ». *On prend notre place ! : Colloque syndical Desjardins et la réingénierie*. Québec 10, 11 et 12 mars : UQAM, CSN. 55-64.
- BÉLANGER, J. et P. EDWARDS. 2007. « The Conditions Promoting Compromise in the Workplace ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, n°4, 713-734.
- BÉLANGER, J., A. GILES, et G. MURRAY. 2004. « Vers un nouveau modèle de production : possibilités, tensions et contradictions ». *L'Organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle ?* G. Murray, J. Bélanger, A. Giles et P.-A. Lapointe, dir. Sainte-Foy : Les presses de l'Université Laval, 13-62.
- BELL, D. 1973. *The Coming of Post-Industrial Society ; a Venture in Social Forecasting*. New York : Basic Books.
- BERGERON, J.-G. et S. RENAUD. 2000. « Les formes de représentation collective désirées par les salariés des services privés au Québec ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 55, n° 2, 250-272.
- BERMAN, E., J. BOUND et Z. GRILICHES. 1994. « Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing : Evidence from the Annual Survey of Manufactures ». *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, n°2, 367-397.

- BERNIER, C. et C. TEIGER. 1990. *Le travail en mutation*. Montréal : Éditions Saint-Martin.
- BERNIER, C., A. FILION et P. L'HEUREUX. 1994. *Innovations de formation des entreprises : Le cas du secteur financier*. Université Laval : Collections instruments de travail.
- BERNOUX, P. 1985. *La sociologie des organisations*. Paris : Éditions du Seuil.
- BERNOUX, P. 2002. « Le changement dans les organisations : entre structures et interactions ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 57, n° 1, 77-99.
- BLACK, S. E. et L. M. LYNCH. 2001. « How to Compete : The Impact of Workplace Practices and Information Technology on Productivity ». *Review of Economics and Statistics*, vol. 83, n°3, 434-445.
- BLAIS, A. 2003. « Le sondage ». *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. B. Gauthier, dir. 4<sup>e</sup> éd. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- BOIVIN, L. 1996. *Les besoins de formation qualifiante des employés de bureau*. Montréal : Confédération des syndicats nationaux.
- BOUCHARD, M. J. 1997. « Le Mouvement Desjardins à la veille de son centenaire... ». *Économie et Solidarités*, vol. 29, n°1, 9-12.
- BRAVERMAN, H. 1976. *Travail et capitalisme monopoliste : la dégradation du travail au XXe siècle*. Paris : Maspero.
- BRODY, D. 1991. « Labor's Crisis in Historical Perspective ». *The State of the Unions*. G. Strauss, D. G. Gallagher et J. Fiorito, dir. Madison : Industrial Relations Research Association, 277-311.
- BRODY, D. 1993. *Workers in Industrial America : Essays on the Twentieth Century Struggle*. New York : Oxford University Press.
- BRONFENBRENNER, K. et T. JURAVITCH. 1994. « The Impact of Employer Opposition on Union Certification Win Rates : A Private/Public Sector Comparison ». Washington : Economic Policy Institute, *Working Paper 113*.
- BRONFENBRENNER, K. et T. JURAVITCH. 1998. « It Takes More Than House Calls : Organizing to Win With a Comprehensive Union Building Strategy ». *Organizing to Win*. K. Bronfenbrenner, S. Friedman, R. W. Hurd, R. A. Oswald et R. L. Seeber, dir. Ithaca, New York : ILR Press, 19-36.
- BROWN, M. et J. S. HEYWOOD. 2005. « Performance Appraisal Systems : Determinants and Change ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n°4, 659-679.
- BRUNELLE, C. 2002. « L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 57, n° 2, 282-308.

BURAWOY, M. 1979. *Manufacturing Consent : Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago : University of Chicago Press.

BURCHELL, B. 2006. « Work Intensification in the UK ». *Gender Divisions and Working Time in the New Economy : Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. D. Perrons, C. Fagan, L. McDowell, K. Ray et K. Ward, Ed. Northampton, Mass. : Edward Elgar Publishing Inc., 21-34.

BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES CANADA. *Rapport annuel du BSIF 2006-2007*. <http://www.osfi-bsif.gc.ca/>.

CAPPELLI, P., L. BASSI, D. KATZ, D. KNOKE, P. OSTERMAN et M. USEEM. 1997. *Change at Work*. New York : Oxford University Press.

CASTELLS, M. 1996. *The rise of the network society*. Cambridge, MA : Blackwell Publishers.

CAVANAUGH, M. A. et R. A. NOE. 1999. « Antecedents and Consequences of Relational Components of the New Psychological Contract ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20, n° 3, 323-340.

CHAISSON, G. B. et J. B. ROSE. 1991. « The Macrodeterminants of Union Growth and Decline ». *The State of the Unions*. G. Strauss, D. G. Gallagher et J. Fiorito, dir. Madison : Industrial Relations Research Association, 3-45.

CHAMPLAIN, O. et J.-P. DUPUIS. 2003. « L'évolution récente (1995-2003) de la relation entre le Mouvement Desjardins et le modèle québécois de développement ». *Cahiers de Recherche 2003-01 du Centre d'études Desjardins en gestion des coopératives de services financiers*, HEC Montréal.

CHARLWOOD, A. 2002. « Why Do Non-union Employees Want to Unionize ? Evidence from Britain ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n°3, 463-491.

CLAWSON, D. 2003. *The Next Upsurge : Labor and the New Social Movements*. Ithaca, NY : Cornell University Press.

COBBLE, D. S. 1996. « The Prospects for Unionism in a Service Society ». *Working in the Service Society*. C. L. MacDonald et C. Siriani, dir. Philadelphie : Temple University Press, 333-358.

COHEN L. et R. HURD. 1998. « Fear, Conflict and Union Organizing ». *Organizing to Win*. K. Bronfenbrenner, S. Friedman, R. W. Hurd, R. A. Oswald et R. L. Seeber, dir. Ithaca, New York : ILR Press, 181-196.

COLGAN, F. et S. LEDWITH. 2000. « Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists ». *Gender, Work and Organization*, vol. 7, n° 4, 242-257.

- COMMAILLE, J. 1993. *Les stratégies des femmes : travail, famille et politique*. Paris : La Découverte.
- COOK, A. 1991. « Women and Minorities ». *The State of the Unions*. G. Strauss, D. G. Gallagher et J. Fiorito, dir. Madison : Industrial Relations Research Association, 237-257.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. 1990. *L'emploi au futur*. Ottawa.
- COYLE-SHAPIRO, J. A.-M. et J. H. NEUMAN. 2004. « The Psychological Contract and Individual Differences : The Role of Exchange and Creditor Ideologies ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 64, n° 1, 150-164.
- CRAIN, M. et K. MATHENY. 2001. « Labor's Identity Crisis ». *California Law Review*, vol. 89, 1767-1846.
- CROMPTON, R. et M. BROCKMANN. 2006. « Class, Gender and Work-life Articulation ». *Gender Divisions and Working Time in the New Economy : Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. D. Perrons, C. Fagan, L. McDowell, K. Ray et K. Ward, Ed. Northampton, Mass. : Edward Elgar Publishing Inc., 103-121.
- CROTEAU, R. 2004. *Le Mouvement Desjardins 1997-2003 : un patrimoine coopératif défiguré et dénaturé*. Québec : Éditions MultiMondes.
- CROZIER, M. et E. FRIEDBERG. 1977. *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*. Paris : Éditions du Seuil.
- CULLY, M., S. WOODLAND, A. O'REILLY et G. DIX. 1999. *Britain at Work*. Londres : Routledge.
- DAUNE-RICHARD, A.-M. et A.-M. DEVREUX. 1992. « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique ». *Recherches féministes*, vol. 5, n° 2, 7-30.
- DE CONINCK F. et F. GODARD. 1992. « Itinéraires familiaux, itinéraires professionnels : vers de nouvelles biographies féminines ». *Sociologie du travail*, vol. 34, n° 1, 65-81.
- DE SERRES, A. 1997. « Analyse du phénomène d'homogénéisation des groupes financiers constitués par le Mouvement Desjardins et les grandes banques canadiennes : impact de la nouvelle concurrence ». *Économie et Solidarités*, vol. 29, n°1, 17-38.
- DE TERSSAC, G. 1992. *Autonomie dans le travail*. Paris : Presses universitaires de France.
- DE TERSSAC, G., (dir). 2003. *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud : Débats et prolongements*. Paris : La Découverte.
- DE KERSTRAT, Y. 1997. « Évolution de l'organisation du travail, de la technologie et des relations de travail dans les caisses populaires (1970-1995) ». *La réingénierie des caisses populaires et d'économie Desjardins*. B. Lévesque, P. Bélanger et L. Mager. CRISES, SAC/UQAM, FC-CSN. 147-172.

DEARY, S. J., R. D. IVERSON et P. J. ERWIN. 1994. « Predicting Organizational and Union Commitment: the Effect of Industrial Relations Climate ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 32, n° 4, 581-597.

DESLAURIERS, J.-P. 1991. *Recherche qualitative : Guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.

DIBBEN, P. 2006. « Social Movement Unionism ». *Trade Unions and Democracy : Strategies and Perspectives*. M. Harcourt et G. Wood, Ed. New Brunswick et London : Transaction Publishers, 280-302.

DOERINGER, P. B. et M. J. PIORE. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass. : Heath.

DUBAR, C. 1992. « Formes identitaires et socialisation professionnelle ». *Revue française de sociologie*, vol. 33, n°4, 505-529.

DUBAR, C. 1996. *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.

DUBAR, C. 2001. *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*. Paris : Presses universitaires de France.

DUBAR, C. 2003. « Régulation conjointe et double transaction : réflexions pour un débat ». *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud : Débats et prolongements*. G. De Terssac, dir. Paris : La Découverte.

DUBAR, C. et P. TRIPIER. 2005. *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin.

DUBET, F. 1994. *Sociologie de l'expérience*. Paris : Éditions du Seuil.

DUDLEY, K. M. 1994. *The End of the Line : Lost Jobs, New Lives in Postindustrial America*. Chicago : University of Chicago Press.

DUFOUR, C. et A. HEGE. 2002. *L'Europe syndicale au quotidien : La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*. Bruxelles : P.I.E. : Peter Lang.

DURAND, J.-P. 1996. *Le syndicalisme au futur*. Paris : Syros.

DURIVAGE, A. 2004. « La gestion des compétences et la dotation du personnel au Mouvement Desjardins ». *Gestion*, vol. 29, n° 1, 10-18.

DURKHEIM, E. 1960. *De la division du travail social*. Paris : Presses universitaires de France.

EATON, A. E. et P. B. VOSS. 2004. « Managerial Unionism : Prospects and Forms ». *Labor Studies Journal*, vol. 29, n° 3 : 25-56.

EATON, A. E., S. A. RUBINSTEIN et T. A. KOCHAN. 2008. « Balancing Acts : Dynamics of a Union Coalition in a Labor Management Partnership » *Industrial Relations*, vol. 47, n°1, 10-35.

EDWARDS, P. K. 1986. *Conflict at Work : A Materialist Analysis of Workplace Relations*. Oxford, New York : B. Blackwell.

EDWARDS, P. K. 2003. « The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations ». *Industrial Relations : Theory and Practice*. P. K. Edwards, Ed. Malden, MA : Blackwell Publishing, 1-36.

EDWARDS, P.K., J. BÉLANGER et M. WRIGHT. 2006. « The Bases of Compromise in the Workplace : A Theoretical Framework ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n°1, 125-145.

EDWARDS, P. K., J. GEARY et K. SISSON. 2004. « Les nouvelles formes d'organisation du travail : moyens de transformation, d'exploitation ou de contrôle ? ». *L'Organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle ?* G. Murray, J. Bélanger, A. Giles et P.-A. Lapointe, dir. Sainte-Foy : Les presses de l'Université Laval, 63-117.

EISENSCHER, M. 2002. « Is the Secret to Labor's Future in Its Past ? ». *WorkingUSA*, vol. 5, n° 4, 95-122.

ÉLIE, B. 1997. « Le Mouvement Desjardins : Des changements obligés ». *On prend notre place ! : Colloque syndical Desjardins et la réingénierie*. Québec 10, 11 et 12 mars : UQAM, CSN. 41-48.

FAIRBROTHER, P. et C. YATES. 2003. *Unions in Renewal : A Comparative Study*. New York : Continuum.

FANTASIA, R., D. CLAWSON et G. GRAHAM. 1988. « A Critical View of Worker Participation in American Industry ». *Work and Occupations*, vol. 15, n° 4, 468-488.

FERRAND, M. 2004. *Féminin-masculin*. Paris : Éditions La Découverte.

FICHTER, M. et I. GREER. 2004. « Analysing Social Partnership : A tool of Union Revitalization ? ». *Varieties of Unionism*. C. Frege et J. Kelly, dir. Oxford : University Press, 31-44.

FINCHAM, R. 2006. « Knowledge Work as Occupational Strategy : Companing IT and Management Consulting ». *New Technology, Work and Employment*, vol. 21, n°1, 16-28.

FIORITO, J. 2002. « Human Resource Management Practices and Worker Desires for Union Representation ». *The Future of Private Sector Unionism in the United States*. J.T. Bennett et B. E. Kaufman, dir. New York : M. E. Sharpe, 205-226.

FLETCHER, B. et M. HURD. 1999. « Political Will, Local Union Transformation and the Organizing Imperative ». *Which Direction for Organized Labor ?* B., Nissen, Ed. Détroit : Wayne State University Press, 191-216.



- FLYNN, M., C. BREWSTER, R. SMITH et M. RIGBY. 2004. « Trade Union Democracy : The Dynamics of Different Forms » *Trade Unions and Democracy : Strategies and Perspectives*. M. Harcourt et G. Wood, dir. Manchester : Manchester University Press, 319-351.
- FORREST, A. 1993. « Women and Industrial Relations Theory : No room in the Discourse ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 48, n° 3, 409-438.
- FRANCFORT, I., F. OSTY, R. SAINSAULIEU et M. UHALDE. 1995. *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris : Desclée de Brouwer.
- FREGE, C. et J. KELLY. 2003. « Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective ». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, n° 1, 7-24.
- FREEMAN, R. B. et J. L. MEDOFF 1987. *Pourquoi les syndicats ? : Une réponse américaine*. Paris : Économica.
- FREEMAN, R. B. et J. ROGERS. 1999. *What Workers Want*. New York : Cornell University Press.
- FREYSSINET, J. 1993. « Syndicalismes en Europe ». *Le mouvement social*, 162, 3-16.
- FRIEDMAN, A. L. 1977. *Industry and Labour : Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. Londres : Macmillan.
- FRIEDMAN, B. A., S. E. ABRAHAM et T. K. RANDALL. 2006. « Factors Related to Employees' Desire to Join and Leave Unions ». *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*, vol. 45, n° 1, 102-110.
- FROST, A. C. 2000. « Explaining Variation in Workplace Restructuring : The Role of Local Union Capabilities ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, n°4, 559-578.
- FULLAGAR, C. et J. BARLING 1989. « A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 74, n°2, 213-227.
- FULLAGAR, C., P. CLARK, D. GALLAGHER et M. E. GORDON. 1994. « A Model of the Antecedents of Early Union Commitment : The Role of Socialization experiences and Steward Characteristics ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, n°2, 517-533.
- FURAKER, B. et T. BERGLUND. 2003. « Are the Unions Still Needed ? Employees' Views of their Relations to Unions and Employers ». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 24, n°4, 573-594.
- GADÉA, C. 2003. *Les cadres en France, une énigme sociologique*. Paris : Belin.

GADREY, N. 1992. *Hommes et femmes au travail : inégalités, différences, identités*. Paris : L'Harmattan.

GAGNON, M.-J. 1998. « La modernisation du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative ». *Sociologie et Sociétés*, vol. 30, n° 2, 213-230.

GALLIE, D. 1996. « Trade Union Allegiance and Decline in British Urban Labour Markets ». *Trade Unionism in Recession*. D. Gallie, R. Penn et M. Rose, dir. Oxford : Oxford University Press, 140-174.

GALL, G. 2005. « Organizing Non-Union Workers as Trade Unionists in the "New Economy" in Britain ». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 26, n° 1, 41-63.

GALLAGHER, D. G. et G. STRAUSS. 1991. « Union Membership Attitudes and Participation ». *The State of the Unions*. G. Strauss, D. G. Gallagher et J. Fiorito, dir. Madison : Industrial Relations Research Association, 139-174.

GIDDENS, A. 1987. *La constitution de la société : éléments de la théorie de la structuration*. Paris : Presses universitaires de France.

GILES, A. et G. MURRAY. 1988. « Towards an Historical Understanding of Industrial Relations Theory in Canada ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 43, n° 4, 780-811.

GILES, A. et G. MURRAY. 1996. « Industrial Relations Theory and Critical Political Economy ». *Theorizing in Industrial Relations : Approaches and Applications*. J. Barbash et N. M. Meltz, dir. Sydney, NSW : Australian Centre for Industrial Relations Research and Training, 77-120.

GILES, A. et G. MURRAY. 1997. « Trajectoires et paradigmes dans l'étude des relations industrielles en Amérique du Nord ». *L'état des relations professionnelles : Traditions et perspectives de recherche*. G. Murray, M.-L. Morin et I. Da Costa, dir. Sainte-Foy : Les presses de l'Université Laval, 64-92.

GILLES, A. 1994. *Éléments de méthodologie et d'analyse statistique pour les sciences sociales*. Saint-Laurent : McGraw-Hill.

GODARD, J. 2006. « The US and Canadian Labour Movements : Markets vs. States and Societies ». *Trade Unions and Democracy : Strategies and Perspectives*. M. Harcourt et G. Wood, Ed. New Brunswick et London : Transaction Publishers, 159-190.

GOLDTHORPE, J. H., D. LOCKWOOD, F. BECHOFER et J. PLATT. 1968. *The affluent Worker : Industrial Attitudes and Behavior*. Cambridge : Cambridge University Press.

GORDON, M. E., J. BARLING and L. E. TETRICK. 1995. « Some Remaining Challenges ». *Changing Employment Relations : Behavioral and Social Perspectives*. L. E. Tetrick et J. Barling, dir. Washington : American Psychological Association, 349-366.

GORDON, M. E., J. W. PHILPOT, R. E. BURT, C. A. THOMPSON et W. E. SPILLER. 1980. « Commitment to the Union : Development of a Measure and an Examination of Its Correlates ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 65, n°4, 479-499.

GRAY, G. R., D. W., MYERS et P. MYERS. 1999. « Cooperative Provisions in Labor Agreements : A New Paradigm ? ». *Monthly Labor Review*, vol. 122, n° 1, 29-45.

GRANT, M., J. BÉLANGER et D. THUOT. 2001. « L'implantation de la réingénierie dans les caisses populaires Desjardins ». *Cahiers de recherche de la Chaire de coopération Guy-Bernier*, No 0201-177. UQAM : Montréal.

GROUPE SECOR. 1992. *Étude sectorielle sur les services financiers*. Montréal.

GUEST, D. E. et P. DEWE. 1988. « Why Do Workers Belong to a Trade Union ? : A Social Psychological Study in the UK Electronics Industry ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 26, n° 2, 178-194.

HAIR, J. F., R. E. ANDERSON, R. L. TATHAM et W. G. BLACK. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5<sup>th</sup> Edition. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.

HAMMER, M. 1996. *Beyond Reengineering : How the Process-centered Organization Is Changing*. New York : Harper Business.

HAMMER, M. et J. CHAMPY 2003. *Le reengineering : réinventer l'entreprise pour une amélioration spectaculaire de ses performances*. Paris : Dunod.

HANDEL, M. J. et M. GITTLEMAN. 2004. « Is There a Wage Payoff to Innovative Work Practices ? ». *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*, vol. 43, n° 1, 67-97.

HARLEY, B., B. C. ALLEN et L. D. SARGENT. 2007. « High Performance Work Systems and Employee Experience of Work in the Service Sector : The Case of Aged Care ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, n° 3, 607-633.

HARRISON, B. 1997. *Lean and Mean : The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. New York : Guilford Press.

HEALY, G. 1999. « The Trade Union Role in Career Development : a Membership Perspective ». *Industrial Relations Journal*, vol. 30, n° 3, 212-228.

HEALY, G. et G. KIRTON. 2002. « Professional and Highly Qualified Women in Two Contrasting Trade Unions ». *Gender, Diversity and Trade Unions : International Perspectives*. F. Colgan et S. Ledwith, dir. Londres : Routledge, 186-204.

HEERY, E. 2003. « Trade Unions and Industrial Relations ». *Understanding Work and Employment*. P. Ackers et A. Wilkinson, dir. Oxford : University Press, 278-304.

HECKSCHER, C. 1988. *The New Unionism : Employee Involvement in the Changing Corporation*. New York : Basic Books.

HECKSCHER, C. 2001a. « Living With Flexibility ». *Rekindling the Movement : Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*. R. Hurd, H. Katz et L. Turner, dir. Ithaca : IRL Press, 59-81.

HECKSCHER, C. 2001b. « Participatory Unionism ». *Labor Studies Journal*, vol. 25, n°4, 3-18.

HECKSCHER, C. et F. CARRÉ. 2006. « Strength in Networks : Employment Rights Organization and the Problem of Co-Ordination ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n°4, 605-628.

HERNSTEIN, R. et C. MURRAY. 1994. *The Bell Curve : Intelligence and Class Structure in American Life*. New York : Free Press.

HERZENBERG, S. A., J. A. ALIC et H. WIAL. 1998. *New Rules for a New Economy*. Ithaca : ILR Press.

HIRSCHHORN L. 1984. *Beyond Mechanization : Work and Technology in a Postindustrial Age*. Cambridge : MIT Press.

HOSMER, D. W. et S. LEMESHOW. 2000. *Applied Logistic Regression*. 2<sup>nd</sup> Edition. New York : Wiley.

HYMAN, R. 1979. « La théorie des relations industrielles : une analyse matérialiste ». *Sociologie du travail*, vol. 21, n°4, 418-438.

HYMAN, R. 1989. *The Political Economy of Industrial Relations : Theory and Practice in a Cold Climate*. Basingstoke : Macmillan.

HYMAN, R. 1996. « Changing Union Identities in Europe ». *The Challenges to Trade Unions in Europe : Innovation or adaption ?* P. Leisink, J. V. Leemput et J. Vilrocx, dir. Cheltenham : Edward Elgar, 53-73.

HYMAN, R. 1997a. « La géométrie du syndicalisme : une analyse comparative des identités et des idéologies ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 52, n° 1, 7-38.

HYMAN, R. 1997b. « The Future of Employee Representation ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35, n°3, 309-336.

HYMAN, R. 1999. « Imagined Solidarities : Can Trade Unions Resist Globalization ? ». *Globalization and Labour Relations*. P Leisink, dir. Cheltenham : Edward Elgar, 94-115.

HYMAN, R. 2002. « Where does solidarity end ? ». *Eurozine*, disponible sur Internet : <http://www.eurozine.com/articles/2002-09-17-hyman-en.html>

JACKSON, A. 2005. « Rowing Against the Tide : The Struggle to Raise Union Density in a Hostile Environment ». *Paths To Union Renewal : Canadian Experiences*. P. Kumar et C. Schenk, dir. Canada : Broadview Press, 61-78.

JACKSON, S. et R. S. SCHULER. 2003. *Managing Human Resources Through Strategic Partnerships*. 8<sup>th</sup> Edition. Cincinnati, OH : South-Western College Publishing.

JALETTE, P. et J.-G. BERGERON. 2002. « L'impact des relations industrielles sur la performance organisationnelle », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 57, n° 3, 542-568.

JAMES, P. 2006. « Trade Unions and Non-standard Employment ». *Trade Unions and Democracy : Strategies and Perspectives*. M. Harcourt et G. Wood, Ed. New Brunswick et London : Transaction Publishers, 82-104.

JARLEY, P. 2002. « American Unions at the Start of the 21<sup>st</sup> Century : Going back to the Future ? ». *Changing Prospects for Trade Unionism Comparisons between six Countries*. P. Fairbrother et G. Griffin, dir. Londres, New York : Continuum, 200-237.

KANTER, R. M. 1997. *On the Frontiers of Management*. Boston : Harvard Business School Press.

KAUFMAN, B. E. 1993. *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations*. Ithaca : ILR Press.

KELLY, J. 1998. *Rethinking Industrial Relations : Mobilization, Collectivism and Long Waves*. Londres : Routledge.

KIRTON, G. et A. M. GREENE. 2002. « The Dynamics of Positive Action in UK Trade Unions : The Case of Women and Black Members ». *Gender, Work and Organization*, vol. 9, n°1, 39-59.

KIRTON, G. et G. HEALY. 2004. « Shaping Union and Gender Identities : A Case Study of Women-Only Trade Union Courses ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n°2, 303-323.

KLANDERMANS, B. 1986. « Psychology and Trade Union Participation : Joining, Acting, Quitting ». *Journal of Occupational Psychology*, vol. 59, n°3, 189-204.

KOCHAN, T. A. et K. R. WEVER. 1991. « American Unions and the Future of Worker Representation ». *The State of the Unions*. G. Strauss, D. G. Gallagher et J. Fiorito, dir. Madison : Industrial Relations Research Association, 363-386.

KOCHAN, T. A., H. KATZ et R. MCKERSIE. 1994. *The Transformation of Industrial Relations*. Ithaca : ILR Press.

KUMAR, P. et C. SCHENK, (ed). 2005. *Paths To Union Renewal : Canadian Experiences*. Canada : Broadview Press.

LAPOINTE, P.-A. 1998. « Identités ouvrières et syndicales, fusion, distanciation et recomposition ». *Sociologie et Sociétés*, vol. 30, n° 2, 189-212.

LAVILLE, J.-L. 1993. « Participation des salariés au travail productif ». *Sociologie du travail*, n° 1, 27-47.

LEGAULT, G. 1991. *Repenser le travail : quand les femmes accèdent à l'égalité*. Montréal : Liber.

LEICHT, K. T. et M. L. FENNELL. 1997 « The Changing Organizational Context of Professional Work ». *Annual Review of Sociology*, vol. 23, 215-231.

LEICHT, K. T. et M. L. FENNELL. 2001. *Professional Work : a Sociological Approach*. Malden, MA : Blackwell Publishers.

LÉVESQUE, B. 1991. « Coopération et syndicalisme. Le cas des relations du travail dans le caisses populaires Desjardins ». *Relations industrielles*, vol. 46, n°1, 13-45.

LÉVESQUE, B. 1997. « le secteur financier : contexte de la réingénierie ». *On prend notre place ! : Colloque syndical Desjardins et la réingénierie*. Québec 10, 11 et 12 mars : UQAM, CSN. 3-18.

LÉVESQUE, B. 2006. « Le potentiel d'innovation et de transformation de l'économie sociale : quelques éléments de problématique ». *Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), Collection Étude théoriques*.

LÉVESQUE, B. et L. MAGER. 1997. « L'approche de la réingénierie : synthèse et évaluation ». *On prend notre place ! : Colloque syndical Desjardins et la réingénierie*. Québec 10, 11 et 12 mars : UQAM, CSN. 29-54.

LÉVESQUE, B., P. R. BÉLANGER et L. MAGER. 1997. *La réingénierie des caisses populaires et d'économie Desjardins*. Montréal : CRISES, SAC/UQAM, FC-CSN.

LÉVESQUE, C. et G. MURRAY. 2003. « Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau ». *Revue de l'IREs*, n° 41, n°1, <http://www.ires-fr.org/files/publicat/revue/r41/r413.pdf>.

LÉVESQUE, C. et G. MURRAY. 2006. « How Do Unions Renew ? Paths to Union Renewal ». *Labor Studies Journal*, vol. 31, n° 3, 1-13.

LÉVESQUE, C., G. MURRAY et S. LE QUEUX. 1998. « Transformations sociales et identités syndicales : l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine ». *Sociologie et Sociétés*, vol. 30, n°2, 131-154.

LÉVESQUE, C., G. MURRAY et S. LE QUEUX. 2005. « Union Disaffection and Social Identity : Democracy as a Source of Union Revitalization ». *Work and Occupations*, vol. 32, n° 4, 400-422.

LICHTENSTEIN, N. 1999. « Falling in Love Again ? : Intellectuals and the Labor Movement in Post-War America ». *New Labor Forum*. Spring/Summer, 27-28.

LINHART, D. 1991. *Le torticolis de l'autruche. L'éternelle modernisation des entreprises*. Paris : Éditions du Seuil.

LINHART, D. et R. LINHART. 1998. « L'évolution de l'organisation du travail ». *Le monde du travail*. J. Kergoat, J. Boutet, H. Jacot, et D. Linhart, dir. Paris : Éditions La Découverte.

LOPEZ, S. H. 2004. *Reorganizing the Rust Belt*. Berkeley : University of California Press.

MacDONALD, K.M. 1995. *The Sociology of the Professions*. Londres : Sage.

MCKINSEY et COMPANY. 1998. *L'évolution du secteur des services financiers au Canada*. Document de recherche préparé pour le Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers au Canada.

MACHIN, S. 2000. « Union Decline in Britain ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, n° 4, 631-645.

MADSEN, M. 1997. « The Relationship between Working Life and Individualisation : a Study among Danish Union Members ». *Work, Employment and Society*, vol. 11, n°2, 197-217.

MAGENEAU, J. M., J. E. MARTIN et M. PETERSON. 1988. « Dual and Unilateral Commitment among Stewards and Rank-and-File Members ». *Academy of Management Journal*, vol. 31, n°2, 359-376.

MALLET, S. 1963. *La nouvelle classe ouvrière*. Paris : Éditions du Seuil.

MALO, M.-C. 1997. Le Mouvement des caisses Desjardins : modèle de développement d'une économie solidaire ? *Économie et Solidarités*, vol. 29, n°1, 39-48.

MALO, M.-C et A. LEJEUNE 2002. « Le modèle coopératif Desjardins : évolution et enjeux ». *L'Action nationale*, vol. XCIII, n° 5, 86-127.

MANTSIOS, G. 1998. *A New Labor Movement for the New Century*. New York : Garland Pub.

MARUANI, M. 2003. *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.

MARUANI, M. 2005. *Femmes, genre et sociétés : L'état des savoirs*. Paris : La Découverte.

MILKMAN, R. 2006. *L.A. Story : Immigrant Workers and the Future of the U.S. labor Movement*. Berkeley : University of California Press.

MILKMAN, R. et K. VOSS. 2004. *Rebuilding Labor : Organizing and Organizers in the New Union Movement*. Ithaca, New York : Cornell University Press.

MILLS, N. 2001. « New strategies for Union Survival and Revival ». *Journal of Labor research*, vol. 22, n° 3, 599-613.

MOUVEMENT DES CAISSES DESJARDINS. 1997. *En marche ! Québec*.

MOUVEMENT DES CAISSES DESJARDINS. 1997. *Guide de gestion des effectifs du Mouvement Desjardins*. Québec.

MOUVEMENT DES CAISSES DESJARDINS. 1990 à 2006. *Rapports annuels*. Québec.

MOUVEMENT DES CAISSES DESJARDINS. 1995 à 2001. *La Revue Desjardins*. Québec.

MOODY, K. 1997. *Workers in a Lean World : Unions in the International Economy*. New York : Verso.

MOODY, K. 2007. *US Labor in Trouble and Transition : The Failure of Reform From Above, The Promise of Revival From Below*. London, New York : Verso.

MORRIS, J. et J. PILLINGER. 2006. « Developing Positive Flexibility for Employees : The British Trade Union Approach ». *Gender Divisions and Working Time in the New Economy : Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. D. Perrons, C. Fagan, L. McDowell, K. Ray et K. Ward, Ed. Northampton, Mass. : Edward Elgar Publishing Inc., 207-224.

MORROW, P. C. et J. C. McELROY. 2006. « Union Loyalty Antecedents : A Justice Perspective ». *Journal of Labor Research*, vol. 27, n°1, 75-87.

MUCCHIELLI, A. 1991. *Les méthodes qualitatives*. Paris: Presses universitaires de France.

MÜLLER-JENTSCH, W. 1988. « Industrial Relations Theory and Trade Union Strategy ». *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 4, n° 3, 177-190.

MURRAY, G. 1994. « Structure and Identity : The Impact of Union Structure in Comparative Perspective ». *Employee Relations*, vol. 16, n° 2, 24-40.

MURRAY, G. 1998. « Steeling for Change : Organization and Organizing in two USWA Districts in Canada ». *Organizing to Win*. K. Bronfenbrenner, S. Friedman, R. W. Hurd, R. A. Oswald et R. L. Seeber, dir. Ithaca, New York : ILR Press, 339-354.

MURRAY, G. 2001. « Les transformations de la représentation collective au Québec ». *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*. J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge, dir. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval, 57-71.

MURRAY, G. 2002. « Unions in Canada : Strategic Renewal, Strategic Conundrums ». *Changing Prospects for Trade Unionism Comparisons between six Countries*. P. Fairbrother et G. Griffin, dir. Londres, New York : Continuum, 93-136.

MURRAY, G. et P. VERGE. 1999. *La représentation syndicale : visage juridique actuel et futur*. Sainte-Foy : Les Presses de L'Université Laval.



MURRAY, G., C. LÉVESQUE et G. VALLÉE. 2000. « The Re-Regulation of Labour in a Global Context : Conceptual Vignettes from Canada ». *The Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n°2, 234-257.

NICOLE-DRANCOURT, C. 1991. *Le labyrinthe de l'insertion*. Paris : Service des études et de la statistique, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

NISSEN, B. 2003. « The Recent Past and Near Future of Private Sector Unionism in the U.S. : An Appraisal ». *Journal of Labor Research*, vol. 23, n°2, 323-338.

O'TOOLE, J. et E. E. LAWLER III. 2006. *The New American Workplace*. New York : Palgrave Macmillan.

OFFE, C. et H. WIESENTHAL. 1980. « Two Logics of Collective Action : Theoretical Notes on social Class and Organizational Form ». *Political Power and Social Theory*, Vol. 1, 67-115.

OSTERMAN, P. 1994. « How Common is Workplace Transformation and Who Adopts It ? ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, n° 2, 173-188.

OSTERMAN, P. 1999. *Securing Prosperity : The American Labor Market : How it has Changed and What to Do About it*. Princeton : Princeton University Press.

OSTERMAN, P. 2000. « Work Organisation in an Era of Restructuring : Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, n° 2 : 179-196.

OSTERMAN, P., T. A. KOCHAN, R. A. LOCKE et M. J. PIORE. 2001. *Working in America : A Blueprint for the New Labor Market*. Cambridge : MIT Press.

OSTY, F. 2004. *Le désir de métier : Engagement, identité et reconnaissance au travail*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.

PARKER, J. 2006. « Towards Equality and Renewal : Women's Groups, Diversity and Democracy in British Unions ». *Economic and Industrial Democracy*, vol. 27, n° 3 : 425-462.

PARKER, M. et J. SLAUGHTER. 1988. *Choosing Sides : Unions and the Team Concept*. Boston : South End Press.

PAUGAM, S. 2000. *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : Presses universitaires de France.

PINARD, R. 2008. *La révolution du travail : de l'artisan au manager*. Montréal : Liber.

PIORE, M. J. 1991. « The Future of Unions ». *The State of the Unions*. G. Strauss, D. G. Gallagher et J. Fiorito, dir. Madison : Industrial Relations Research Association, 387-410.

- PIORE, M. J. 1995. *Beyond Individualism*. Cambridge : Harvard University Press.
- PIORE, M. J. et C. SABEL. 1989. *Les chemins de la prospérité : de la production de masse à la spécialisation souple*. Paris : Hachette.
- PIORE, M. J. et S. SAFFORD. 2006. « Changing Regimes of Workplace Governance Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory ». *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*, vol. 45, n° 3, 299-325.
- PIOTET, F. et R. SAINSAULIEU. 1994. *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- PIRES, A. P. 1985. « Le "sens du problème" et le "sens de l'approche" : pour une nouvelle conception du travail méthodologique ». *Revue de l'Association pour la recherche qualitative*, vol. 13, 55-78.
- PIRES, A. P. 1997. « De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les science sociales ». J. Poupart, J.-P. Deslauriers, L. H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. P. Pires. *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaëtan Morin, 3-54.
- POLLERT, A. 1988. « The 'Flexible' Firm : Fixation or Fact ? ». *Work, Employment and Society*, vol. 2, n°3, 281-316.
- POPE, J. 2006. « Next Wave Organizing and the Shift to a New Paradigm of Labor Law ». *New York Law School Law Review*, vol. 50, n° 2, 515-559. <http://www.nyls.edu/pdfs/NLR207.pdf>
- PORTER, L.W., et F.J. SMITH. 1970. *The Etiology of Organizational Commitment*. Irvine : University of California.
- POULIN, P. 2000. *Desjardins, 100 ans d'histoire*. Sainte-Foy : Éditions MultiMondes ; Lévis : Éditions Dorimène.
- POUPART, J. 1997. « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques ». *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*. J. Poupart, J.-P. Deslauriers, L. H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. P. Pires. Montréal : Gaëtan Morin, 173-209.
- POUPART, J., DESLAURIERS, J.-P., GROULX, L. H., LAPERRIÈRE, A., MAYER, R. et A. PIRES. 1997. *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaëtan Morin.
- POWELL, W. W. et K. SNELLMAN. 2004. « The Knowledge Economy ». *Annual Review Sociology*, vol. 30, 199-220.
- QUIVY, R. et L. V. CAMPENHOUDT. 1995. *Manuel de recherche en sciences sociales*. 2<sup>e</sup> éd. Paris : Dunod.

RENZETTI, C. M. et D. J. CURRAN. 2003. *Women, Men and Society*. Boston : Allyn and Bacon.

REYNAUD, J.-D. 1988. « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome ». *Revue française de sociologie*, vol. 29, no 1, 5-18.

REYNAUD, J.-D. 1989. *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*. Paris : Armand Colin.

REYNAUD, J.-D. 2001. « Le management par les compétences : un essai d'analyse », *Sociologie du travail*, vol. 43, n° 1, 34-47.

RICHARDS, A. 2006. *Does Union Democracy Affect Organising Strategies ? Some Evidence from Britain*. Paper for presentation at Conference on Unions Democracy Reexamined, Harry Bridges Center for Labor Studies, University of Washington, 24-25 février.

RIGBY, M., R. SMITH et C. BREWSTER. 2006. « The Changing Impact and Strength of the Labour Movement in Advanced Societies ». *Trade Unions and Democracy : Strategies and Perspectives*. M. Harcourt et G. Wood, Ed. New Brunswick et London : Transaction Publishers, 132-158.

ROSANVALLON, P. 1988. *La question syndicale : histoire et avenir d'une forme syndicale*. Paris : Calmann-Lévy.

ROSE, J. B. et G. N. CHAISON. 1996. « Unionism in Canada and the United States in the 21<sup>st</sup> Century : The Prospects for Revival ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 56, n° 1, 34-65.

ROUILLARD, J. 2004. *Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire*. Montréal : Boréal.

ROUZIER, R. 2005. « Desjardins depuis la réingénierie : où va l'emploi ? », *Forum syndical sur l'avenir des syndicats chez Desjardins*, Fédération du commerce de la CSN, Québec, 18 mars.

SAINSAULIEU, R. 1985. *L'identité au travail : les effets culturels de l'organisation*. Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

SAINSAULIEU, R. 1997. *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise : organisation, culture et développement*. Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

SÉGRESTIN, D. 1992. *Sociologie de l'entreprise*. Paris : Armand Colin.

SHERER, P. D. et M. MORISHIMA. 1989. « Roads and Roadblocks to Dual Commitment : Similar and Dissimilar Antecedents of Union and Company Commitment ». *Journal of Labor Research*, vol. 10, n°3, 311-330.

SCHIAVONE, M. 2008. *Unions in Crisis ? The Future of Organized Labor in America*. Westport, Connecticut London : Praeger Publishers.

- SHIELS, M. et M. WARD. 2001. « Improving Nurse Retention in the National Health Service in England : the Impact of Job Satisfaction on Intentions to Quit ». *Journal of Health Economics*, vol. 20, n°5, 677-701.
- SMITH, D. E. 1992. « Sociology from Women's Experience : A reaffirmation ». *Sociological Theory*, vol. 10, n°1, 88-97.
- SMITH, V. 1997. « News Forms of Work Organization ». *Annual Review of Sociology*, vol. 23, 315-339.
- SNAPE, E. et T. REDMAN. 2004. « Exchange or Covenant ? The Nature of the Member-Union Relationship ». *Industrial Relations*, vol. 43, n°4, 855-873.
- SNAPE, E., T. REDMAN et A. W. CHAN. 2000. « Commitment to the Union : A Survey of Research and the Implications for Industrial Relations and Trade Unions ». *International Journal of Management Reviews*, vol. 2, n°3, 205-230.
- STEERS, R. M. 1977. « Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment ». *Administrative Science Quarterly*, vol. 22, n°1, 46-56.
- SWEET, S. et P. MEIKSINS. 2008. *Changing Contours of Work : Jobs and Opportunities in the New Economy*. Thousand Oaks : Pine Forge Press.
- STONE, K. V. W. 2004. *From Widgets to Digits : Employment Regulation for the Changing Workplace*. Cambridge : University Press.
- STRAUSS, G., D. C. GALLAGHER et J. FIORITO. 1991. *The State of the Unions*. Madison : Industrial Relations Research Association.
- SVERKE, M. et A. SJOBERG. 1995. « Union Membership Behavior : The Influence of Instrumental and Value-based Commitment ». *Changing Employment Relations : Behavioral and Social Perspectives*. L. E. Tetrick et J. Barling, dir. Washington : American Psychological Association, 229-254.
- TAN, H. H. et S. ARYEE. 2002. « Antecedents and Outcomes of Union Loyalty : a constructive Replication and an Extension ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, n°4, 715-722.
- TAP, P. 1980. *Identités et changements sociaux : production et affirmation de l'identité*. Toulouse : Privat.
- TIXIER, P.-E. 1992. *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*. Paris : Presses universitaires de France.
- THOMPSON, P. 1983. *The nature of Work : An Introduction to Debates on the Labour Process*. Londres : Macmillan.
- TOURAINÉ, A. 1960. « Contribution à la sociologie du mouvement ouvrier. Le syndicalisme de contrôle ». *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 28, 57-88.

- TOURAINE, A., M. WIEVIORKA et F. DUBET. 1984. *Le mouvement ouvrier*. Paris : Fayard.
- TREMBLAY, B. et P. POULIN. 2003. « Les structures organisationnelles du Mouvement Desjardins : leur dynamique de développement (1900-2001) ». *Cahiers de Recherche 2003-02 du Centre d'études Desjardins en gestion des coopératives de services financiers*, HEC Montréal.
- VALLAS, S. 2003. « The Adventures of Managerial Hegemony : Teamwork, Ideology, and Worker Resistance ». *Social problems*, vol. 50, n°2, 204-225.
- VAN PARISJ, P. 1997. *Refonder la solidarité*. Paris : Cerf.
- VELTZ, P. 2000. *Le nouveau monde industriel*. Paris : Gallimard.
- VELTZ, P. et P. ZARIFIAN. 1993. « Vers de nouveaux modèles d'organisation ? ». *Sociologie du travail*, n° 1, 3-25.
- VOSS, K. 1993. *The Making of American Exceptionalism : The Knights of Labor and Class Formation in the Nineteenth Century*. Ithaca : Cornell University Press.
- WADDINGTON, J. 2006. « Why Do Members Leave ? The Importance of Retention to Trade Union Growth ». *Labor Studies Journal*, vol. 31, n°3, 15-38.
- WADDINGTON, J. et C. WHITSON. 1997. « Why do People Join Unions in a Period of Membership Decline ? ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 35, n°4, 515-546.
- WALSWORTH, S. et A. VERMA. 2007. « Globalization, Human Resource Practices and Innovation : Recent Evidence from the Canadian Workplace and Employee Survey ». *Industrial Relations*, vol. 46, n°2, 222-240.
- WHEELER, H.N. et J. A. McCLENDON. 1991. « The Individual Decision to Unionize ». *The State of the Unions*. G. Strauss, D. G. Gallagher et J. Fiorito, dir. Madison : Industrial Relations Research Association, 47-83.
- WHITFIELD, K., et G. STRAUSS. 1998. *Researching the World of Work : Strategies and Methods in Studying Industrial Relations*. New York : Cornell University Press.
- WILLMOTT, H. 1994. « Business Process Reengineering and Human Resource Management ». *Personnel Review*, vol. 23, n° 3, 34-47.
- WOOD. G. 2006a. « Introduction – Trade Unions and Democracy : Possibilities and Contradictions ». *Trade Unions and Democracy : Strategies and Perspectives*. M. Harcourt et G. Wood, Ed. New Brunswick et London : Transaction Publishers, 1-18.
- WOOD. G. 2006b. « Trade Unions and Theories of Democracy ». *Trade Unions and Democracy : Strategies and Perspectives*. M. Harcourt et G. Wood, Ed. New Brunswick et London : Transaction Publishers, 19-39.

YATES, C. 2000. « Staying the Decline in Union Membership : Union Organizing in Ontario, 1985-1999 ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 55, n° 4, 640-674.

YATES, C. 2005. « Women are Key to Union Renewal : Lessons from the Canadian Labour Movement ». *Paths To Union Renewal : Canadian Experiences*. P. Kumar et C. Schenk, dir. Canada : Broadview Press, 103-112.

YIN, R. K. 1994. *Case Study Research : Design and Methods*. Thousand Oaks, CA : Sage.

ZOLL, R. 1998. « Le défi de la solidarité organique ». *Sociologie et Sociétés*, vol. 30, n°2, 49-58.

# **ANNEXES**

**ANNEXE A :**

**GRILLE D'ENTRETIEN EXPLORATOIRE  
POUR LES SYNDICATS DU MOUVEMENT DESJARDINS  
AFFILIÉS À LA CSN**



**GRILLE D'ENTRETIEN EXPLORATOIRE  
POUR LES SYNDICATS DU MOUVEMENT DESJARDINS AFFILIÉS À LA CSN  
(SEPTEMBRE 2004)**

---

**1- Informations personnelles**

- **Informations liées à votre emploi**
  - Fonction exercée dans la caisse (titre et niveau)
  - Ancienneté dans la caisse
  - Survol du parcours professionnel (tout emploi occupé et évolution de l'emploi dans la caisse)
  - Scolarité
  - Aspirations professionnelles
  
- **Implication syndicale**
  - Fonction exercée actuellement dans le syndicat
  - Nombre d'années d'implication dans le poste exécutif actuel
  - Ancienneté dans l'implication syndicale
  - Survol historique de l'implication syndicale (tout autre type de travail syndical effectué antérieurement, parcours syndical)
  - Raisons motivant l'implication syndicale
  - Implication dans d'autres groupes (associations, communautaires, etc.)
  - Formations syndicales reçues : nombre, type, provenance (ex : fédération, CSN, etc.)

**2- Informations générales sur votre syndicat**

- **Historique** : Date de création et survol historique
  
- **Données générales**
  - Nombre de caisses, CFE et CA couverts par le syndicat
  - Nombre total de membres
  - Proportion de femmes
  - Proportion de professionnels et d'employés de services
  - Ancienneté moyenne des membres
  - Âge moyen
  - Statut à valider (temps plein, temps partiel, temporaire, occasionnel sur appel)

### 3- Organisation du travail et réingénierie

- Quel est le principal problème rencontré par vos membres dans leurs milieux de travail ?
  - Les problèmes varient-ils selon les niveaux professionnels ?
- Au cours des dernières années, quels changements ont été apportés à l'organisation du travail dans les caisses sur chacun des aspects suivants ?
  - Changements technologiques
  - Fusion de postes ou réorganisation des tâches
  - Charge de travail
  - Horaires de travail (horaires variables et horaires flexibles)
  - Équipes de travail
  - Autonomie dans le travail
  - Évaluation du rendement
  - Formation requise
  - Repositionnement salarial
  - Autres changements
- Quels sont les changements qui concernent les professionnels et ceux qui concernent les salariés de services ?
- Quelle est la position de votre syndicat à l'égard des changements à l'organisation du travail ?
- Quel est le rôle du syndicat dans le projet de réingénierie ?
- Quelle est la position de vos membres à l'égard de ces changements ? Cette position varie-t-elle selon les niveaux professionnels des membres ?
- Quelles sont les conséquences de ces changements pour vos membres ? Pour les professionnels ? Pour les salariés de services ?
- Quel est le profil type de l'employé recherché par votre employeur ?
- Quelles sont les principales différences en matière d'organisation du travail entre les catégories professionnelles (N6 et plus) et non-professionnelles (N1 à N5) (horaire flexible, accès à la formation ?)
- Quels sont les changements à venir ?

### 4- Vie syndicale et mobilisation

- **Quel est le problème majeur de la vie syndicale actuellement ?**
  - Quels sont les moyens mis en place par votre syndicat pour résoudre ce problème ?
- **Quels sont les principaux moyens pris par votre syndicat pour communiquer et recevoir des informations des membres** (internet, bulletin, pendant ou en dehors des heures de travail) ?
- **Activités syndicales**
  - Outre les assemblées, indiquez si le syndicat réunit ses membres pour d'autres occasions (activités de formation, activités sociales, culturelles et sportives, colloques, etc.)

- **Relations avec les membres**

- Quelle est la relation actuelle entretenue entre les membres et votre syndicat ?
- Selon vous, quelle est la perception de vos membres à l'égard de votre syndicat ?
- Quelles sont les attentes des salariés de services à l'égard de votre syndicat ?
- Quelles sont les attentes des professionnels à l'égard de votre syndicat ?
- Que pensent vos membres du principe de l'ancienneté ?
- Vos membres cherchent-ils à négocier individuellement ? Sur quels aspects ?
- Avez-vous des difficultés à mobiliser vos membres ? Pourquoi ?
- La capacité de mobiliser est-elle variable selon les niveaux professionnels ?
- Quelle est votre évaluation de la participation de professionnels à la vie syndicat ? Celle des salariés de services ?
- Quelle est votre évaluation de la solidarité syndicale ?
- Au cours des dernières années, comment les relations entre votre syndicat et vos membres ont-elles évolué ?
- Que préconisez-vous pour une meilleure mobilisation des membres ?
- Quels sont les moyens pris par votre syndicat pour gérer la diversité de vos membres (jeunes versus plus anciens, salariés de services versus professionnels, temporaires versus temps plein régulier, etc.) ?

- **Défi relié au fonctionnement interne de votre syndicat**

- Quel est le principal problème ou défi relié au fonctionnement interne de votre syndicat ?
- Quels sont les moyens entrepris pour le résoudre ?
- Quelle est votre évaluation des résultats ?

## **5- Description de la structure interne de votre syndicat**

- **Exécutif**

- Nombre de personnes
- Fonction de chaque personne
- Mécanismes de désignation
- Fréquence des réunions
- Nombre de professionnels versus employés de services
- Nombre d'hommes versus femmes
- Enjeu majeur au cours de la dernière année
- Difficulté à combler les postes de l'exécutif

- **Autre(s) type(s) de structure en présence**

- **Assemblée générale**
  - Nombre d'assemblées générales annuelles
  - Assistance (en temps normal, en période de négociation)
  - Quorum
  
- **(Ressources financières) Aborder s'il y a le temps**
  - Cotisation syndicale
  - Allocation de la cotisation parmi les différents paliers de la CSN et du syndicat
  - Évolution des revenus
  - Répartition du budget
  
- **Quels sont les changements au cours des dernières années dans les structures de votre syndicat ?**
  
- **Lorsqu'un membre a un problème, quelle est la procédure suivie ?**
  
- **Qui est impliqué lorsqu'il y a un grief ?**

#### **6- Caractéristiques des relations de travail**

- Quelle est l'évolution des relations de travail au cours des dernières années ?
- Comment s'est passée la dernière négociation collective ? (rôle de votre syndicat, appui de la fédération, etc.)
- Quels sont les principaux enjeux de négociation ?
- Existe-t-il des comités conjoints patronaux-syndicaux ? À quel niveau ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées les plus fréquemment dans le cadre des relations de travail ?
- Quel a été le rôle de votre syndicat dans le projet de la réingénierie ?
- Quelle est la relation actuelle entretenue entre votre syndicat et l'employeur ? (degré de coopération)
- Quelle est votre perception de la relation actuelle entretenue entre la fédération et l'employeur Desjardins ?

#### **7- Vie syndicale externe**

- **CSN**
  - Quelles sont les relations entretenues entre votre syndicat et la CSN ?
  - Quelle est la fréquence de participation de votre syndicat aux activités de la CSN ?
  - Quelle est votre évaluation des retombées de ces échanges ?

- **Fédération du Commerce**
  - Quelles sont les relations entretenues entre votre syndicat et la FC ?
  - Quelle est la fréquence de participation de votre syndicat aux activités de la FC ?
  - Quelle est votre évaluation des retombées de ces échanges ?
- **Autres syndicats FC**
  - Quelles sont les relations entretenues entre votre syndicat et d'autres syndicats de la FC (mécanismes informels ou formels (secteur caisse, etc.)
- **Autres syndicats du secteur financier**
  - Quelles sont les relations entretenues entre votre syndicat et d'autres syndicats que ceux de la FC du secteur financier ?
- **Autres provinces ou pays**
  - Quelles sont les relations entretenues entre votre syndicat et d'autres syndicats d'autres provinces ou d'autres pays ?
- **Groupes sociaux et communautaires**
  - Quelles sont les relations entre votre syndicat et les groupes sociaux et communautaires (autres que syndicaux : écologiques, femmes, communautaires, etc.) ?

## 8- Expériences novatrices

- **Expérience novatrice dans votre syndicat**
  - Quelle est l'expérience la plus novatrice de votre syndicat ?
  - Plus généralement, quels sont les facteurs qui facilitent les innovations ainsi que les facteurs qui freinent les innovations ?
- **Expérience novatrice à la FC et/ou à la CSN**
  - Quelle est l'expérience la plus novatrice de la FC et/ou de la CSN ?
  - Plus généralement, quels sont les facteurs qui facilitent les innovations ainsi que les facteurs qui freinent les innovations ?

## 9- Perspectives d'avenir

- Quelle est l'évolution du pouvoir de votre syndicat au cours des dernières années ?
- Selon vous, sur une échelle de 1 à 10, quel est le niveau actuel du pouvoir de votre syndicat ?
- Selon vous, sur une échelle de 1 à 10, quel est le niveau actuel du pouvoir de la direction de votre caisse ? de l'employeur Desjardins ?
- Quelles sont les conditions ou moyens qui favoriseraient selon vous l'augmentation du pouvoir syndical ?
- Quelles sont les forces de votre syndicat ?

- Quelles sont les faiblesses de votre syndicat ?
- Quels sont les défis et les objectifs futurs de votre syndicat ?
- Comment évolue la sécurité d'emploi de vos membres ?
- Quelles sont vos solutions pour concilier le clivage entre les différentes catégories de personnel ou plus globalement la diversité de vos membres ?
- Quelle structure syndicale recommandez-vous pour votre secteur (syndicat professionnel, syndicat régional, syndicat provincial, etc.) ?
- L'évaluation que vous venez de faire de votre syndicat est-elle transposable sur le plan du mouvement syndical dans l'ensemble du secteur financier et dans l'ensemble des secteurs ?

### **10- Contenu d'un questionnaire**

- Quels sont les thèmes que vous aimeriez que l'on traite dans le questionnaire auprès des membres ?
- Quels sont les thèmes que vous aimeriez que l'on traite dans le questionnaire auprès des syndicats de la FC ?

**ANNEXE B :**

**SONDAGE TÉLÉPHONIQUE AUPRÈS DES EMPLOYÉS  
DU MOUVEMENT DES JARDINS AFFILIÉS À LA CSN**

**Sondage téléphonique auprès des membres de la CSN du Mouvement Desjardins  
(Décembre 2004 – Janvier 2005)**

**Q NOM**                    **JAMAIS MISE À JOUR**

1                            -> AQNOM; C80 L4 C40

**Q PRENOM**                **JAMAIS MISE À JOUR**

1                            -> AQPrenom; C80 L4 C40

**Q COMMENTAIRE** **JAMAIS MISE À JOUR**

1                            -> AQCOMMENTAIRE; C80 L4 C40

**PRESTRATE**                **PAS D'AFFICHAGE, JAMAIS MISE À JOUR**  
**1 = 400, 2 = 400, 3 = 400**

1                            N2\_N3

2                            N4\_N5

3                            N6PLUS

**TESTQUOTAS0**            **CALCUL — PAS D'AFFICHAGE**  
**CALC(\$PRESTRATE,"TESTQUOTAS")**

**TESTQUOTAS**             **QUOTAS — PAS D'AFFICHAGE**  
**1 => 200**  
**2 => 200**  
**3 => 200**  
**COMPLET => E18**  
**SAUT => QTP**

1                            N2\_N3

2                            N4\_N5

3                            N6PLUS

**Q2**

**Tout d'abord, depuis combien d'années travaillez-vous pour le**



**Mouvement Desjardins ?**

- 1                    Notez : le nombre d'années -> AQ2; N4.1 [1-99]
- 2                    Moins d'un an
- 99                   NSP/NRP

**Q11**

**Votre horaire de travail peut-il varier d'une semaine à l'autre ou est-il fixe ?**

- 1                    Variable
- 2                    Fixe
- 99                   NSP/NRP

**Q12**

**Pouvez-vous aménager vous-même vos horaires de travail ?**

- 1                    Oui
- 2                    Non
- 99                   NSP/NRP

**Q18**

**Au cours des douze derniers mois, avez-vous suivi un cours ou une formation reliée à votre travail?**

- 1                    Oui
- 2                    Non
- 99                   NSP/NRP

**Q18A**

**(Q18=1)**

**S'agissait-il d'une formation que vous avez choisi de suivre (volontaire) ou que vous deviez suivre (obligatoire) ?**

- 1                    J'ai choisi de suivre
- 2                    Je dois suivre
- 3                    Les deux
- 99                   NSP/NRP

**Q18B**

**(Q18=1)**

**S'agissait-il d'une formation comptabilisée dans vos heures de travail ?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

**Q3A****J'AIMERAI MAINTENANT QUE VOUS PENSIEZ À UNE JOURNÉE TYPIQUE DE TRAVAIL.**

**Diriez-vous que vous communiquez souvent, quelques fois, rarement ou jamais avec d'autres employés à propos de questions reliées au travail ?**

- |    |               |
|----|---------------|
| 1  | Souvent       |
| 2  | Quelques fois |
| 3  | Rarement      |
| 4  | Jamais        |
| 99 | NSP/NRP       |

**Q3B****J'AIMERAI MAINTENANT QUE VOUS PENSIEZ À UNE JOURNÉE TYPIQUE DE TRAVAIL.**

**Diriez-vous que vous travaillez souvent, quelques fois, rarement ou jamais en dehors de vos heures régulières de travail (ex : apporter du travail à la maison) ?**

- |    |               |
|----|---------------|
| 1  | Souvent       |
| 2  | Quelques fois |
| 3  | Rarement      |
| 4  | Jamais        |
| 99 | NSP/NRP       |

**Q5**

**Diriez-vous que votre travail exige un effort mental très important, assez important ou peu important ?**

- |    |                 |
|----|-----------------|
| 1  | Très important  |
| 2  | Assez important |
| 3  | Peu important   |
| 99 | NSP/NRP         |

**Q6**

**Diriez-vous que vos possibilités de promotion et d'avancement de carrière sont très bonnes, assez bonnes ou pas très bonnes ?**

- |    |                 |
|----|-----------------|
| 1  | Très bonnes     |
| 2  | Assez bonnes    |
| 3  | Pas très bonnes |
| 99 | NSP/NRP         |

**Q4A**

**Diriez-vous que vous avez beaucoup d'influence, une certaine influence ou peu d'influence sur la façon dont votre travail est organisé ?**

- |    |                        |
|----|------------------------|
| 1  | Beaucoup d'influence   |
| 2  | Une certaine influence |
| 3  | Peu d'influence        |
| 99 | NSP/NRP                |

**Q4B**

**Souhaiteriez-vous avoir plus d'influence au travail ?**

- |     |             |
|-----|-------------|
| 1   | Oui         |
| 2   | Non         |
| 3 P | Indifférent |
| 99  | NSP/NRP     |

**Q7\_1**

**(AQ2.GE.3)**

**Au cours des trois dernières années, y a-t-il eu des changements technologiques touchant votre travail ?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

**Q7\_2**

**(AQ2.LT.3.OR.Q2=2.OR.Q2=2)**

**Depuis que vous travaillez chez Desjardins, y a-t-il eu des changements technologiques touchant votre travail ?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

**Q7A** (q7\_1=1.OR.Q7\_2=1)  
**Ces changements ont-ils eu un impact positif ou négatif sur votre travail ?**

- 1 Positif
- 2 Négatif
- 3 P Positif et négatif
- 4 P Ni positif, ni négatif/Aucun impact
- 99 NSP/NRP

**Q8\_1** (AQ2.GE.3)  
**Toujours au cours des trois dernières années, y a-t-il eu des changements importants dans la répartition ou le contenu de vos tâches ?**

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP/NRP

**Q8\_2** (AQ2.LT.3.OR.Q2=2)  
**Y a-t-il eu des changements importants dans la répartition ou le contenu de vos tâches ?**

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP/NRP

**Q8A** (Q8\_1=1.OR.Q8\_2=1)  
**Ces changements ont-ils eu un impact positif ou négatif sur votre travail ?**

- 1 Positif
- 2 Négatif
- 3 P Positif et négatif
- 4 P Ni positif, ni négatif/Aucun impact
- 99 NSP/NRP

**Q9**  
**Faites-vous partie d'une équipe de travail ?**

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP/NRP

**Q9A**

**(Q9=1)**

**Combien de personnes travaillent dans votre équipe ?**

- 1 Notez le nombre -> AQ9A; N2.0 [1-99]
- 99 NSP/NRP

**Q9B**

**(Q9=1)**

**Ces équipes de travail ont-elles un impact positif ou négatif sur votre travail ?**

- 1 Positif
- 2 Négatif
- 3 P Positif et négatif
- 4 P Ni positif, ni négatif/Aucun impact
- 99 NSP/NRP

**Q13**

**Votre performance au travail est-elle évaluée selon votre rendement individuel ?**

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP/NRP

**Q15**

**Est-ce que votre salaire varie selon votre rendement individuel ?**

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP/NRP

**Q16**

**Existe-il dans votre caisse des primes ou bonus (régime d'intéressement) qui s'ajoutent à votre salaire selon la performance de la caisse ?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

Q17

**Par rapport à votre salaire, êtes-vous satisfait, insatisfait ou ni l'un, ni l'autre ?**

- |    |                     |
|----|---------------------|
| 1  | Satisfait           |
| 2  | Insatisfait         |
| 3  | Ni l'un, ni l'autre |
| 99 | NSP/NRP             |

Q18NOU

**En général, diriez-vous que vous avez envie d'aller travailler ou que vous préféreriez ne pas y aller ?**

- |    |                               |
|----|-------------------------------|
| 1  | Préfère travailler            |
| 2  | Préfererait ne pas travailler |
| 3  | Ca dépend des jours           |
| 99 | NSP/NRP                       |

Q3C

*Apparaît dans la matrice \_003*

*Apparaît dans l'écran \_003*

**Diriez-vous que ...**

**vous recevez souvent, quelques fois, rarement ou jamais de demandes contradictoires de la part des autres.**

- |    |               |
|----|---------------|
| 1  | Souvent       |
| 2  | Quelques fois |
| 3  | Rarement      |
| 4  | Jamais        |
| 99 | NSP/NRP       |

Q3D

*Apparaît dans la matrice \_003*

*Apparaît dans l'écran \_003*

**Diriez-vous que ...**

**vous vous sentez stressé par votre travail ?**

- |   |               |
|---|---------------|
| 1 | Souvent       |
| 2 | Quelques fois |

3	Rarement
4	Jamais
99	NSP/NRP

**Q3F**

*Apparaît dans la matrice \_003*

*Apparaît dans l'écran \_003*

**Diriez-vous que ...**

**vous êtes en conflit avec vos collègues de travail.**

1	Souvent
2	Quelques fois
3	Rarement
4	Jamais
99	NSP/NRP

**Q3G**

*Apparaît dans la matrice \_003*

*Apparaît dans l'écran \_003*

**Diriez-vous que ...**

**On vous demande de faire une quantité excessive de travail.**

1	Souvent
2	Quelques fois
3	Rarement
4	Jamais
99	NSP/NRP

**Q20**

**Dans votre milieu de travail, diriez-vous que les employés s'entraident ou que chacun s'occupe de ses affaires ?**

1	Les employés s'entraident
2	Chacun s'occupe de ses affaires
99	NSP/NRP

**Q21**

**(Dans votre milieu de travail)... diriez-vous que les pressions pour rencontrer les normes de la direction sont fortes ou faibles ?**

1	Fortes
2	Faibles

3 Ni l'un, ni l'autre  
99 NSP/NRP

**Q22**

**(Dans votre milieu de travail)...diriez-vous que les employés font totalement, partiellement ou aucunement confiance à la direction de l'établissement ?**

1 Totalement  
2 Partiellement  
3 Aucunement  
99 NSP/NRP

**Q23**

**(Dans votre milieu de travail)...diriez-vous que l'épuisement professionnel est un problème très, assez, peu ou pas du tout important?**

1 Très important  
2 Assez important  
3 Peu important  
4 Pas du tout important  
99 NSP/NRP

**Q25**

**(Dans votre milieu de travail)...diriez-vous qu'il existe beaucoup, assez, peu ou pas de tensions entre les jeunes employés et les plus anciens ?**

1 Beaucoup  
2 Assez  
3 Peu  
4 Pas de tension  
99 NSP/NRP

**Q26**

**(Dans votre milieu de travail)...diriez-vous qu'il existe beaucoup, assez, peu ou pas de tensions entre les employés qui veulent des promotions et ceux qui n'en veulent pas ?**

1 Beaucoup



- |    |                |
|----|----------------|
| 2  | Assez          |
| 3  | Peu            |
| 4  | Pas de tension |
| 99 | NSP/NRP        |

## Q27

**(Dans votre milieu de travail)... les intérêts des conseillers sont-ils généralement très semblables, plutôt semblables, plutôt différents ou très différents de ceux des commis et caissières?**

- |    |                   |
|----|-------------------|
| 1  | Très semblables   |
| 2  | Plutôt semblables |
| 3  | Plutôt différents |
| 4  | Très différents   |
| 99 | NSP/NRP           |

## Q26NOU

**Lorsque vous avez un problème dans votre milieu de travail, est-ce que vous aimez mieux le régler seul ou en groupe ?**

- |    |           |
|----|-----------|
| 1  | Seul      |
| 2  | En groupe |
| 3  | Ca dépend |
| 99 | NSP/NRP   |

## Q31A\_1

*Appartient à la permutation de questions \_0031\_1 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_0031\_1*

*Apparaît dans l'écran \_0031\_1*

**(AQ2.GE.3)**

**AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES, DIRIEZ-VOUS QUE LES ASPECTS SUIVANTS DE VOTRE TRAVAIL ONT AUGMENTÉ, DIMINUÉ OU QU'ILS SONT RESTÉS À PEU PRÈS LES MÊMES ?**

**Votre sécurité d'emploi**

- |    |                               |
|----|-------------------------------|
| 1  | Augmentée                     |
| 2  | Diminuée                      |
| 3  | Est restée à peu près la même |
| 99 | NSP/NRP                       |

Q31B\_1

*Appartient à la permutation de questions \_0031\_1 (pas : 1;  
afficher tous les bloc(s))  
Apparaît dans la matrice \_0031\_1  
Apparaît dans l'écran \_0031\_1  
(AQ2.GE.3)*

**AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES, DIRIEZ-VOUS QUE LES ASPECTS SUIVANTS DE VOTRE TRAVAIL ONT AUGMENTÉ, DIMINUÉ OU QU'ILS SONT RESTÉS À PEU PRÈS LES MÊMES ?**

**Votre charge de travail**

- |    |                               |
|----|-------------------------------|
| 1  | Augmentée                     |
| 2  | Diminuée                      |
| 3  | Est restée à peu près la même |
| 99 | NSP/NRP                       |

Q31D\_1

*Appartient à la permutation de questions \_0031\_1 (pas : 1;  
afficher tous les bloc(s))  
Apparaît dans la matrice \_0031\_1  
Apparaît dans l'écran \_0031\_1  
(AQ2.GE.3)*

**AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES, DIRIEZ-VOUS QUE LES ASPECTS SUIVANTS DE VOTRE TRAVAIL ONT AUGMENTÉ, DIMINUÉ OU QU'ILS SONT RESTÉS À PEU PRÈS LES MÊMES ?**

**La reconnaissance du travail que vous accomplissez**

- |    |                               |
|----|-------------------------------|
| 1  | Augmentée                     |
| 2  | Diminuée                      |
| 3  | Est restée à peu près la même |
| 99 | NSP/NRP                       |

Q31E\_1

*Appartient à la permutation de questions \_0031\_1 (pas : 1;  
afficher tous les bloc(s))  
Apparaît dans la matrice \_0031\_1  
Apparaît dans l'écran \_0031\_1  
(AQ2.GE.3)*

**AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES, DIRIEZ-VOUS QUE LES ASPECTS SUIVANTS DE VOTRE TRAVAIL ONT AUGMENTÉ, DIMINUÉ OU QU'ILS SONT RESTÉS À PEU PRÈS LES MÊMES ?**

**Les qualifications requises pour effectuer votre travail**

- |   |           |
|---|-----------|
| 1 | Augmentée |
|---|-----------|

- 2 Diminuée
- 3 Est restée à peu près la même
- 99 NSP/NRP

**Q31G\_1**

*Appartient à la permutation de questions \_0031\_1 (pas : 1;  
afficher tous les bloc(s))  
Apparaît dans la matrice \_0031\_1  
Apparaît dans l'écran \_0031\_1  
(AQ2.GE.3)*

**AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES, DIRIEZ-VOUS QUE LES ASPECTS SUIVANTS DE VOTRE TRAVAIL ONT AUGMENTÉ, DIMINUÉ OU QU'ILS SONT RESTÉS À PEU PRÈS LES MÊMES ?**

**Les possibilités de concilier votre travail avec vos responsabilités familiales**

- 1 Augmentée
- 2 Diminuée
- 3 Est restée à peu près la même
- 99 NSP/NRP

**Q31A\_2**

*Appartient à la permutation de questions \_0031\_2 (pas : 1;  
afficher tous les bloc(s))  
Apparaît dans la matrice \_0031\_2  
Apparaît dans l'écran \_0031\_2  
(AQ2.LT.3.OR.Q2=2)*

**Depuis que vous travaillez chez Desjardins, diriez-vous que les aspects suivants de votre travail ont augmenté, diminué ou qu'ils sont restés à peu près les mêmes ?**

**Votre sécurité d'emploi**

- 1 Augmentée
- 2 Diminuée
- 3 Est restée à peu près la même
- 99 NSP/NRP

**Q31B\_2**

*Appartient à la permutation de questions \_0031\_2 (pas : 1;  
afficher tous les bloc(s))  
Apparaît dans la matrice \_0031\_2  
Apparaît dans l'écran \_0031\_2  
(AQ2.LT.3.OR.Q2=2)*

**Depuis que vous travaillez chez Desjardins, diriez-vous que les**

aspects suivants de votre travail ont augmenté, diminué ou qu'ils sont restés à peu près les mêmes ?

**Votre charge de travail**

- |    |                               |
|----|-------------------------------|
| 1  | Augmentée                     |
| 2  | Diminuée                      |
| 3  | Est restée à peu près la même |
| 99 | NSP/NRP                       |

**Q31D\_2**

*Appartient à la permutation de questions \_0031\_2 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_0031\_2*

*Apparaît dans l'écran \_0031\_2*

*(AQ2.LT.3.OR.Q2=2)*

Depuis que vous travaillez chez Desjardins, diriez-vous que les aspects suivants de votre travail ont augmenté, diminué ou qu'ils sont restés à peu près les mêmes ?

**La reconnaissance du travail que vous accomplissez**

- |    |                               |
|----|-------------------------------|
| 1  | Augmentée                     |
| 2  | Diminuée                      |
| 3  | Est restée à peu près la même |
| 99 | NSP/NRP                       |

**Q31E\_2**

*Appartient à la permutation de questions \_0031\_2 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_0031\_2*

*Apparaît dans l'écran \_0031\_2*

*(AQ2.LT.3.OR.Q2=2)*

Depuis que vous travaillez chez Desjardins, diriez-vous que les aspects suivants de votre travail ont augmenté, diminué ou qu'ils sont restés à peu près les mêmes ?

**Les qualifications requises pour effectuer votre travail**

- |    |                               |
|----|-------------------------------|
| 1  | Augmentée                     |
| 2  | Diminuée                      |
| 3  | Est restée à peu près la même |
| 99 | NSP/NRP                       |

**Q31G\_2**

*Appartient à la permutation de questions \_0031\_2 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_0031\_2*

*Apparaît dans l'écran \_0031\_2*

(AQ2.LT.3.OR.Q2=2)

Depuis que vous travaillez chez Desjardins, diriez-vous que les aspects suivants de votre travail ont augmenté, diminué ou qu'ils sont restés à peu près les mêmes ?

Les possibilités de concilier votre travail avec vos responsabilités familiales

- |    |                               |
|----|-------------------------------|
| 1  | Augmentée                     |
| 2  | Diminuée                      |
| 3  | Est restée à peu près la même |
| 99 | NSP/NRP                       |

B5A

*Appartient à la permutation de questions \_00B5 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00B5*

*Apparaît dans l'écran \_00B5*

**SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUELLE IMPORTANCE VOTRE SYNDICAT DEVRAIT-IL ACCORDER AUX ACTIONS SUIVANTES DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?**

**UNE NOTE DE 1 SIGNIFIE QUE CE N'EST PAS IMPORTANT DU TOUT, 2 QUE C'EST PEU IMPORTANT, 3 QUE C'EST ASSEZ IMPORTANT, 4 QUE C'EST IMPORTANT ET 5 QUE C'EST DE PREMIÈRE IMPORTANCE.**

**a) Améliorer la sécurité d'emploi ?**

- |    |                           |
|----|---------------------------|
| 1  | 1 = Pas du tout important |
| 2  | 2 = Peu important         |
| 3  | 3 = Assez important       |
| 4  | 4 = Important             |
| 5  | 5 = Première importance   |
| 99 | NSP/NRP                   |

B5B

*Appartient à la permutation de questions \_00B5 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00B5*

*Apparaît dans l'écran \_00B5*

**SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUELLE IMPORTANCE VOTRE SYNDICAT DEVRAIT-IL ACCORDER AUX ACTIONS SUIVANTES DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?**

**UNE NOTE DE 1 SIGNIFIE QUE CE N'EST PAS**

**IMPORTANT DU TOUT, 2 QUE C'EST PEU IMPORTANT, 3 QUE C'EST ASSEZ IMPORTANT, 4 QUE C'EST IMPORTANT ET 5 QUE C'EST DE PREMIÈRE IMPORTANCE.**

**b) Améliorer les salaires ?**

- |    |                           |
|----|---------------------------|
| 1  | 1 = Pas du tout important |
| 2  | 2 = Peu important         |
| 3  | 3 = Assez important       |
| 4  | 4 = Important             |
| 5  | 5 = Première importance   |
| 99 | NSP/NRP                   |

**B5C**

*Appartient à la permutation de questions \_00B5 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00B5*

*Apparaît dans l'écran \_00B5*

**SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUELLE IMPORTANCE VOTRE SYNDICAT DEVRAIT-IL ACCORDER AUX ACTIONS SUIVANTES DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?**

**UNE NOTE DE 1 SIGNIFIE QUE CE N'EST PAS IMPORTANT DU TOUT, 2 QUE C'EST PEU IMPORTANT, 3 QUE C'EST ASSEZ IMPORTANT, 4 QUE C'EST IMPORTANT ET 5 QUE C'EST DE PREMIÈRE IMPORTANCE.**

**c) Quelle importance sur 5 accordez-vous au fait d'améliorer les avantages sociaux, où 1 signifie que ce n'est pas important du tout et 5, que c'est de première importance?**

- |    |                           |
|----|---------------------------|
| 1  | 1 = Pas du tout important |
| 2  | 2 = Peu important         |
| 3  | 3 = Assez important       |
| 4  | 4 = Important             |
| 5  | 5 = Première importance   |
| 99 | NSP/NRP                   |

**B5F**

*Appartient à la permutation de questions \_00B5 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00B5*

*Apparaît dans l'écran \_00B5*

**SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUELLE IMPORTANCE**

**VOTRE SYNDICAT DEVRAIT-IL ACCORDER AUX ACTIONS SUIVANTES DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?**

**UNE NOTE DE 1 SIGNIFIE QUE CE N'EST PAS IMPORTANT DU TOUT, 2 QUE C'EST PEU IMPORTANT, 3 QUE C'EST ASSEZ IMPORTANT, 4 QUE C'EST IMPORTANT ET 5 QUE C'EST DE PREMIÈRE IMPORTANCE.**

**f) de favoriser la conciliation travail-famille ?**

- |    |                           |
|----|---------------------------|
| 1  | 1 = Pas du tout important |
| 2  | 2 = Peu important         |
| 3  | 3 = Assez important       |
| 4  | 4 = Important             |
| 5  | 5 = Première importance   |
| 99 | NSP/NRP                   |

**B5G**

*Appartient à la permutation de questions \_00B5 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00B5*

*Apparaît dans l'écran \_00B5*

**SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUELLE IMPORTANCE VOTRE SYNDICAT DEVRAIT-IL ACCORDER AUX ACTIONS SUIVANTES DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?**

**UNE NOTE DE 1 SIGNIFIE QUE CE N'EST PAS IMPORTANT DU TOUT, 2 QUE C'EST PEU IMPORTANT, 3 QUE C'EST ASSEZ IMPORTANT, 4 QUE C'EST IMPORTANT ET 5 QUE C'EST DE PREMIÈRE IMPORTANCE.**

**g) Quelle importance sur 5 accordez-vous au fait de favoriser une plus grande participation des employés aux décisions ?**

- |    |                           |
|----|---------------------------|
| 1  | 1 = Pas du tout important |
| 2  | 2 = Peu important         |
| 3  | 3 = Assez important       |
| 4  | 4 = Important             |
| 5  | 5 = Première importance   |
| 99 | NSP/NRP                   |

**B5I**

*Appartient à la permutation de questions \_00B5 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00B5*

*Apparaît dans l'écran \_00B5*

**SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUELLE IMPORTANCE VOTRE SYNDICAT DEVRAIT-IL ACCORDER AUX ACTIONS SUIVANTES DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?**

**UNE NOTE DE 1 SIGNIFIE QUE CE N'EST PAS IMPORTANT DU TOUT, 2 QUE C'EST PEU IMPORTANT, 3 QUE C'EST ASSEZ IMPORTANT, 4 QUE C'EST IMPORTANT ET 5 QUE C'EST DE PREMIÈRE IMPORTANCE.**

**i) De faciliter l'accès au perfectionnement professionnel ?**

- |    |                           |
|----|---------------------------|
| 1  | 1 = Pas du tout important |
| 2  | 2 = Peu important         |
| 3  | 3 = Assez important       |
| 4  | 4 = Important             |
| 5  | 5 = Première importance   |
| 99 | NSP/NRP                   |

**B5J**

*Appartient à la permutation de questions \_00B5 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00B5*

*Apparaît dans l'écran \_00B5*

**SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUELLE IMPORTANCE VOTRE SYNDICAT DEVRAIT-IL ACCORDER AUX ACTIONS SUIVANTES DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?**

**UNE NOTE DE 1 SIGNIFIE QUE CE N'EST PAS IMPORTANT DU TOUT, 2 QUE C'EST PEU IMPORTANT, 3 QUE C'EST ASSEZ IMPORTANT, 4 QUE C'EST IMPORTANT ET 5 QUE C'EST DE PREMIÈRE IMPORTANCE.**

**j) Améliorer l'accès à la retraite ?**

- |    |                           |
|----|---------------------------|
| 1  | 1 = Pas du tout important |
| 2  | 2 = Peu important         |
| 3  | 3 = Assez important       |
| 4  | 4 = Important             |
| 5  | 5 = Première importance   |
| 99 | NSP/NRP                   |

**B5K**

*Appartient à la permutation de questions \_00B5 (pas : 1; afficher*



*tous les bloc(s)*

*Apparaît dans la matrice \_00B5*

*Apparaît dans l'écran \_00B5*

**SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUELLE IMPORTANCE VOTRE SYNDICAT DEVRAIT-IL ACCORDER AUX ACTIONS SUIVANTES DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?**

**UNE NOTE DE 1 SIGNIFIE QUE CE N'EST PAS IMPORTANT DU TOUT, 2 QUE C'EST PEU IMPORTANT, 3 QUE C'EST ASSEZ IMPORTANT, 4 QUE C'EST IMPORTANT ET 5 QUE C'EST DE PREMIÈRE IMPORTANCE.**

**k) Protéger les employés contre les décisions arbitraires des employeurs ?**

- |    |                           |
|----|---------------------------|
| 1  | 1 = Pas du tout important |
| 2  | 2 = Peu important         |
| 3  | 3 = Assez important       |
| 4  | 4 = Important             |
| 5  | 5 = Première importance   |
| 99 | NSP/NRP                   |

**B5L**

*Appartient à la permutation de questions \_00B5 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00B5*

*Apparaît dans l'écran \_00B5*

**SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUELLE IMPORTANCE VOTRE SYNDICAT DEVRAIT-IL ACCORDER AUX ACTIONS SUIVANTES DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL ?**

**UNE NOTE DE 1 SIGNIFIE QUE CE N'EST PAS IMPORTANT DU TOUT, 2 QUE C'EST PEU IMPORTANT, 3 QUE C'EST ASSEZ IMPORTANT, 4 QUE C'EST IMPORTANT ET 5 QUE C'EST DE PREMIÈRE IMPORTANCE.**

**l) Traiter des problèmes d'harcèlement ou de violence au travail ?**

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 1 | 1 = Pas du tout important |
| 2 | 2 = Peu important         |
| 3 | 3 = Assez important       |
| 4 | 4 = Important             |
| 5 | 5 = Première importance   |

99 NSP/NRP

**E5B**

**AVEZ-VOUS DÉJÀ PARTICIPÉ À ...**

**Une grève**

1 Oui

2 Non

99 NSP/NRP

**E5A**

*Apparaît dans la matrice \_00E5*

*Apparaît dans l'écran \_00E5*

**AVEZ-VOUS DÉJÀ PARTICIPÉ À ...**

**Un autre moyen de pression dans votre milieu de travail  
(porter des macarons, un t-shirt, assister à une rencontre  
syndicale pendant les heures de travail...)**

1 Oui

2 Non

99 NSP/NRP

**E5C**

*Apparaît dans la matrice \_00E5*

*Apparaît dans l'écran \_00E5*

**AVEZ-VOUS DÉJÀ PARTICIPÉ À ...**

**Une manifestation syndicale comme une marche pour la paix**

1 Oui

2 Non

99 NSP/NRP

**E6**

**Occupez-vous actuellement un poste au sein de votre syndicat  
(ex: membre de l'exécutif) ?**

1 Oui

2 Non

99 NSP/NRP

**E7**

**(E6=2)**

**Avez-vous déjà occupé un poste au sein de votre syndicat ou  
d'un autre syndicat ?**

- 1            Oui
- 2            Non
- 99          NSP/NRP

**B1A**

*Apparaît dans la matrice \_00B1A*

*Apparaît dans l'écran \_00B1*

**NOUS ALLONS MAINTENANT PARLER DE VOTRE SYNDICAT. DIRIEZ-VOUS QUE VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS :**

**a) Mon syndicat tient compte de l'opinion des employés avant de prendre une décision**

- 1            Tout à fait d'accord
- 2            Assez d'accord
- 3            Peu d'accord
- 4            Pas du tout d'accord
- 99          NSP/NRP

**B1B**

*Apparaît dans la matrice \_00B1A*

*Apparaît dans l'écran \_00B1*

**NOUS ALLONS MAINTENANT PARLER DE VOTRE SYNDICAT. DIRIEZ-VOUS QUE VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS :**

**b) Mon syndicat m'a bien accueilli quand je suis devenu membre du syndicat**

- 1            Tout à fait d'accord
- 2            Assez d'accord
- 3            Peu d'accord
- 4            Pas du tout d'accord
- 99          NSP/NRP

**B1C**

*Apparaît dans la matrice \_00B1A*

*Apparaît dans l'écran \_00B1*

**NOUS ALLONS MAINTENANT PARLER DE VOTRE SYNDICAT. DIRIEZ-VOUS QUE VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS :**

**c) Mon syndicat fait trop de concessions**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

B1E

*Apparaît dans la matrice \_00B1A**Apparaît dans l'écran \_00B1*

**NOUS ALLONS MAINTENANT PARLER DE VOTRE SYNDICAT. DIRIEZ-VOUS QUE VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS :**

**e) Lorsque j'ai un problème au travail, je peux facilement rejoindre un représentant de mon syndicat**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

B1F

*Apparaît dans la matrice \_00B1A**Apparaît dans l'écran \_00B1*

**NOUS ALLONS MAINTENANT PARLER DE VOTRE SYNDICAT. DIRIEZ-VOUS QUE VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS :**

**f) Mon syndicat défend bien les intérêts des employés**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

B1G

*Apparaît dans la matrice \_00B1A**Apparaît dans l'écran \_00B1*

**NOUS ALLONS MAINTENANT PARLER DE VOTRE SYNDICAT. DIRIEZ-VOUS QUE VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS :**

**g) Mon syndicat prend des initiatives pour améliorer la qualité de vie dans mon milieu de travail**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

**B2**

**Participez-vous à toutes les assemblées syndicales, à la plupart, à quelques-unes ou à aucune ?**

- |    |                 |
|----|-----------------|
| 1  | Toutes          |
| 2  | La plupart      |
| 3  | Quelques-unes   |
| 4  | Aucune (jamais) |
| 99 | NSP/NRP         |

**B3**

**Diriez-vous que les activités de votre syndicat vous intéressent beaucoup, passablement, pas tellement ou pas du tout ?**

- |    |             |
|----|-------------|
| 1  | Beaucoup    |
| 2  | Assez       |
| 3  | Peu         |
| 4  | Pas du tout |
| 99 | NSP/NRP     |

**B4A**

*Apparaît dans la matrice \_00B4*

*Apparaît dans l'écran \_00B4*

**ACTUELLEMENT, OBTENEZ-VOUS DE L'INFORMATION DE VOTRE SYNDICAT ...**

**Par le bulletin, le journal syndical ou les sites internet ?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

**B4D**

*Apparaît dans la matrice \_00B4*

*Apparaît dans l'écran \_00B4*

**ACTUELLEMENT, OBTENEZ-VOUS DE  
L'INFORMATION DE VOTRE SYNDICAT ...  
Lors de rencontres avec un représentant du syndicat?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

B4E

*Apparaît dans la matrice\_00B4  
Apparaît dans l'écran\_00B4*

**ACTUELLEMENT, OBTENEZ-VOUS DE  
L'INFORMATION DE VOTRE SYNDICAT ...  
Lors de discussions avec les collègues de travail?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

Q36DNOU

**Qu'est-ce qui est le plus important pour vous? Le salaire, les  
possibilités de mettre en valeur mes habiletés ou les possibilités  
d'avancement de carrière?**

- |     |  |
|-----|--|
| 1   | Salaire  |
| 2   | Possibilités de mettre en valeur mes habiletés |
| 3   | Possibilités d'avancement de carrière          |
| 4 P | Salaire et habiletés                           |
| 5 P | Habiletés et avancement de carrière            |
| 6 P | Les 3  |
| 98  | Aucun  |
| 99  | NSP/NRP  |

Q36ENOU

**Si vous pouviez obtenir de meilleures conditions de travail  
ailleurs, est-ce que vous changeriez d'emploi?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

E8

**Diriez-vous que votre entourage immédiat (conjoint, amis, famille) est tout à fait, assez, peu ou pas du tout favorable aux syndicats ?**

- |     |                              |
|-----|------------------------------|
| 1   | Tout à fait favorable        |
| 2   | Assez favorable              |
| 3   | Peu favorable                |
| 4   | Pas du tout favorable        |
| 5 P | Ni favorable, ni défavorable |
| 99  | NSP/NRP                      |

**D2**

**Personnellement, vous identifiez-vous plus à votre employeur ou à votre syndicat ?**

- |    |                     |
|----|---------------------|
| 1  | À votre employeur   |
| 2  | À votre syndicat    |
| 3  | Les deux            |
| 4  | Ni l'un, ni l'autre |
| 99 | NSP/NRP             |

**D3**

**Si vous aviez le choix, préféreriez-vous être syndiqué(e) ou ne pas l'être ?**

- |    |                         |
|----|-------------------------|
| 1  | Être syndiqué(e)        |
| 2  | Ne pas être syndiqué(e) |
| 3  | Indifférent             |
| 99 | NSP/NRP                 |

**D1A**

*Apparaît dans la matrice \_00D1*

*Apparaît dans l'écran \_00D1*

**POUR CHAQUE ASPECT CONCERNANT VOTRE SYNDICAT, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**a) Je suis fier(e) d'être membre d'un syndicat**

- |   |                      |
|---|----------------------|
| 1 | Tout à fait d'accord |
| 2 | Assez d'accord       |
| 3 | Peu d'accord         |
| 4 | Pas du tout d'accord |

99 NSP/NRP

D1B

*Apparaît dans la matrice \_00D1**Apparaît dans l'écran \_00D1*

**POUR CHAQUE ASPECT CONCERNANT VOTRE SYNDICAT, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**b) Sans mon syndicat, mon salaire et mes conditions de travail seraient moins bons**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

D1C

*Apparaît dans la matrice \_00D1**Apparaît dans l'écran \_00D1*

**POUR CHAQUE ASPECT CONCERNANT VOTRE SYNDICAT, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**c) Compte tenu des cotisations que je paie, mon syndicat m'en donne assez pour mon argent**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

D1D

*Apparaît dans la matrice \_00D1**Apparaît dans l'écran \_00D1*

**POUR CHAQUE ASPECT CONCERNANT VOTRE SYNDICAT, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**d) Sans mon syndicat, il y aurait plus de favoritisme et d'injustice dans mon milieu de travail**

- |   |                      |
|---|----------------------|
| 1 | Tout à fait d'accord |
| 2 | Assez d'accord       |
| 3 | Peu d'accord         |
| 4 | Pas du tout d'accord |



99 NSP/NRP

D1E

*Apparaît dans la matrice \_00D1**Apparaît dans l'écran \_00D1*

**POUR CHAQUE ASPECT CONCERNANT VOTRE SYNDICAT, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**e) C'est la responsabilité de tous les employé(e)s syndiqué(e)s dans mon milieu de travail de s'assurer que la direction respecte la convention collective**

1 Tout à fait d'accord

2 Assez d'accord

3 Peu d'accord

4 Pas du tout d'accord

99 NSP/NRP

D1F

*Apparaît dans la matrice \_00D1**Apparaît dans l'écran \_00D1*

**POUR CHAQUE ASPECT CONCERNANT VOTRE SYNDICAT, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**f) Je serais prêt à consacrer plus de temps à mon syndicat si on me le demandait**

1 Tout à fait d'accord

2 Assez d'accord

3 Peu d'accord

4 Pas du tout d'accord

99 NSP/NRP

D1G

*Apparaît dans la matrice \_00D1**Apparaît dans l'écran \_00D1*

**POUR CHAQUE ASPECT CONCERNANT VOTRE SYNDICAT, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**g) Je serais prêt à consacrer plus de temps aux activités syndicales si je pouvais mieux les concilier avec ma vie privée**

1 Tout à fait d'accord

2 Assez d'accord

3 Peu d'accord

- 4 Pas du tout d'accord
- 99 NSP/NRP

D1H

*Apparaît dans la matrice \_00D1*

*Apparaît dans l'écran \_00D1*

**POUR CHAQUE ASPECT CONCERNANT VOTRE SYNDICAT, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**h) J'ai le sentiment que s'engager dans le syndicat pourrait nuire aux chances de promotion**

- 1 Tout à fait d'accord
- 2 Assez d'accord
- 3 Peu d'accord
- 4 Pas du tout d'accord
- 99 NSP/NRP

C2

**Selon vous, votre syndicat considère-t-il la direction de l'établissement comme un partenaire ou un adversaire ?**

- 1 Comme un partenaire
- 2 Comme un adversaire
- 3 Ni l'un, ni l'autre
- 99 NSP/NRP

C1

**Et à votre avis, la direction de l'établissement considère-t-elle le syndicat comme un partenaire ou un adversaire ?**

- 1 Comme un partenaire
- 2 Comme un adversaire
- 3 Ni l'un, ni l'autre
- 99 NSP/NRP

C3

**Diriez-vous que la direction de votre établissement prend souvent, quelques fois, rarement ou jamais des décisions arbitraires ?**

- 1 Souvent

- 2 Quelques fois
- 3 Rarement
- 4 Jamais
- 99 NSP/NRP

C4A

*Apparaît dans la matrice \_00C4*  
*Apparaît dans l'écran \_00C4*  
(AQ2.GE.3)

**Au cours des trois dernières années, diriez-vous que ...**

**a) L'influence de votre syndicat dans votre milieu de travail a augmenté, diminué ou qu'elle est restée à peu près la même?**

- 1 Augmentée
- 2 Diminuée
- 3 Est restée à peu près la même
- 99 NSP/NRP

C4B

*Apparaît dans la matrice \_00C4*  
*Apparaît dans l'écran \_00C4*  
(AQ2.GE.3)

**Au cours des trois dernières années, diriez-vous que ...**

**b) La confiance que vous avez à l'égard des gestionnaires de votre milieu de travail (a-t-elle augmenté, diminué ou qu'elle est restée à peu près la même)?**

- 1 Augmentée
- 2 Diminuée
- 3 Est restée à peu près la même
- 99 NSP/NRP

C4C

*Apparaît dans la matrice \_00C4*  
*Apparaît dans l'écran \_00C4*  
(AQ2.GE.3)

**Au cours des trois dernières années, diriez-vous que ...**

**c) La confiance que vous avez à l'égard de votre syndicat (a-t-elle augmenté, diminué ou qu'elle est restée à peu près la même)?**

- 1 Augmentée
- 2 Diminuée
- 3 Est restée à peu près la même

99 NSP/NRP

C4A1

*Apparaît dans la matrice \_00C4\_1*

*Apparaît dans l'écran \_00C4\_1*

(AQ2.LT.3.OR.Q2=2)

Depuis que vous travaillez chez Desjardins, diriez-vous que ...

a) L'influence de votre syndicat dans votre milieu de travail a augmenté, diminué ou qu'elle est restée à peu près la même?

- 1 Augmentée
- 2 Diminuée
- 3 Est restée à peu près la même.
- 99 NSP/NRP

C4B1

*Apparaît dans la matrice \_00C4\_1*

*Apparaît dans l'écran \_00C4\_1*

(AQ2.LT.3.OR.Q2=2)

Depuis que vous travaillez chez Desjardins, diriez-vous que ...

b) La confiance que vous avez à l'égard des gestionnaires de votre milieu de travail (a-t-elle augmenté, diminué ou qu'elle est restée à peu près la même)?

- 1 Augmentée
- 2 Diminuée
- 3 Est restée à peu près la même
- 99 NSP/NRP

C4C1

*Apparaît dans la matrice \_00C4\_1*

*Apparaît dans l'écran \_00C4\_1*

(AQ2.LT.3.OR.Q2=2)

Depuis que vous travaillez chez Desjardins, diriez-vous que ...

c) La confiance que vous avez à l'égard de votre syndicat (a-t-elle augmenté, diminué ou qu'elle est restée à peu près la même)?

- 1 Augmentée
- 2 Diminuée
- 3 Est restée à peu près la même
- 99 NSP/NRP

D5A

*Apparaît dans la matrice \_00D5*

*Apparaît dans l'écran \_00D5*

**VOICI UNE LISTE D'ÉNONCÉS SUR LES SYNDICATS EN GÉNÉRAL. POUR CHACUN DE CES ÉNONCÉS, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**a) Le recours à des moyens de pression telle que la grève demeure un moyen indispensable pour défendre les droits des employé(e)s**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

**D5B**

*Apparaît dans la matrice \_00D5*

*Apparaît dans l'écran \_00D5*

**VOICI UNE LISTE D'ÉNONCÉS SUR LES SYNDICATS EN GÉNÉRAL. POUR CHACUN DE CES ÉNONCÉS, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**b) Un syndiqué qui refuse de faire la grève devrait avoir le droit de traverser des lignes de piquetage pour travailler**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

**D5C**

*Apparaît dans la matrice \_00D5*

*Apparaît dans l'écran \_00D5*

**VOICI UNE LISTE D'ÉNONCÉS SUR LES SYNDICATS EN GÉNÉRAL. POUR CHACUN DE CES ÉNONCÉS, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**c) Les syndicats doivent s'impliquer dans les grands débats sur les politiques publiques**

- |   |                      |
|---|----------------------|
| 1 | Tout à fait d'accord |
| 2 | Assez d'accord       |
| 3 | Peu d'accord         |
| 4 | Pas du tout d'accord |

99 NSP/NRP

D5D

*Apparaît dans la matrice \_00D5*

*Apparaît dans l'écran \_00D5*

**VOICI UNE LISTE D'ÉNONCÉS SUR LES SYNDICATS EN GÉNÉRAL. POUR CHACUN DE CES ÉNONCÉS, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**d) Le principe d'ancienneté est essentiel pour contrer le favoritisme dans les milieux de travail**

1 Tout à fait d'accord

2 Assez d'accord

3 Peu d'accord

4 Pas du tout d'accord

99 NSP/NRP

D5E

*Apparaît dans la matrice \_00D5*

*Apparaît dans l'écran \_00D5*

**VOICI UNE LISTE D'ÉNONCÉS SUR LES SYNDICATS EN GÉNÉRAL. POUR CHACUN DE CES ÉNONCÉS, DITES-MOI SI VOUS ÊTES TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD.**

**e) Les jeunes employé(e)s reconnaissent l'importance des acquis syndicaux par les générations précédentes**

1 Tout à fait d'accord

2 Assez d'accord

3 Peu d'accord

4 Pas du tout d'accord

99 NSP/NRP

D6

**À votre avis, de nos jours, le syndicalisme est-il encore très, assez, peu ou pas du tout nécessaire ?**

1 Très nécessaire

2 Assez nécessaire

3 Pas tellement nécessaire

4 Pas du tout nécessaire

99 NSP/NRP

D7

**Les intérêts des travailleurs et des employeurs sont-ils généralement très semblables, plutôt semblables, plutôt différents ou très différents?**

- |    |                   |
|----|-------------------|
| 1  | Très semblables   |
| 2  | Plutôt semblables |
| 3  | Plutôt différents |
| 4  | Très différents   |
| 99 | NSP/NRP           |

D4A

*Appartient à la permutation de questions \_00D4 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00D4*

*Apparaît dans l'écran \_00D4*

**SERIEZ-VOUS TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD POUR QUE LES SYNDICATS INVESTISSENT UNE PLUS GRANDE PART DES COTISATIONS PAYÉES PAR LEURS MEMBRES DANS LES ACTIONS SUIVANTES :**

**a) Les campagnes de syndicalisation des employés non-syndiqués**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

D4B

*Appartient à la permutation de questions \_00D4 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00D4*

*Apparaît dans l'écran \_00D4*

**SERIEZ-VOUS TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD POUR QUE LES SYNDICATS INVESTISSENT UNE PLUS GRANDE PART DES COTISATIONS PAYÉES PAR LEURS MEMBRES DANS LES ACTIONS SUIVANTES :**

**b) La promotion de l'égalité pour les femmes**

- |   |                      |
|---|----------------------|
| 1 | Tout à fait d'accord |
| 2 | Assez d'accord       |

- 3 Peu d'accord
- 4 Pas du tout d'accord
- 99 NSP/NRP

**D4C**

*Appartient à la permutation de questions \_00D4 (pas : 1;  
afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00D4*

*Apparaît dans l'écran \_00D4*

**SERIEZ-VOUS TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU  
TOUT D'ACCORD POUR QUE LES SYNDICATS  
INVESTISSENT UNE PLUS GRANDE PART DES  
COTISATIONS PAYÉES PAR LEURS MEMBRES DANS  
LES ACTIONS SUIVANTES :**

**c) Les campagnes pour éliminer le racisme**

- 1 Tout à fait d'accord
- 2 Assez d'accord
- 3 Peu d'accord
- 4 Pas du tout d'accord
- 99 NSP/NRP

**D4D**

*Appartient à la permutation de questions \_00D4 (pas : 1;  
afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00D4*

*Apparaît dans l'écran \_00D4*

**SERIEZ-VOUS TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU  
TOUT D'ACCORD POUR QUE LES SYNDICATS  
INVESTISSENT UNE PLUS GRANDE PART DES  
COTISATIONS PAYÉES PAR LEURS MEMBRES DANS  
LES ACTIONS SUIVANTES :**

**d) Les campagnes pour éliminer la pauvreté**

- 1 Tout à fait d'accord
- 2 Assez d'accord
- 3 Peu d'accord
- 4 Pas du tout d'accord
- 99 NSP/NRP

**D4G**

*Appartient à la permutation de questions \_00D4 (pas : 1;  
afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00D4*

*Apparaît dans l'écran \_00D4*



**SERIEZ-VOUS TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD POUR QUE LES SYNDICATS INVESTISSENT UNE PLUS GRANDE PART DES COTISATIONS PAYÉES PAR LEURS MEMBRES DANS LES ACTIONS SUIVANTES :**

**g) Les campagnes pour assurer l'accès gratuit de tous aux services publics (éducation et santé)**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

**D4H**

*Appartient à la permutation de questions \_00D4 (pas : 1; afficher tous les bloc(s))*

*Apparaît dans la matrice \_00D4*

*Apparaît dans l'écran \_00D4*

**SERIEZ-VOUS TOUT À FAIT, ASSEZ, PEU OU PAS DU TOUT D'ACCORD POUR QUE LES SYNDICATS INVESTISSENT UNE PLUS GRANDE PART DES COTISATIONS PAYÉES PAR LEURS MEMBRES DANS LES ACTIONS SUIVANTES :**

**h) La promotion d'une mondialisation plus équitable**

- |    |                      |
|----|----------------------|
| 1  | Tout à fait d'accord |
| 2  | Assez d'accord       |
| 3  | Peu d'accord         |
| 4  | Pas du tout d'accord |
| 99 | NSP/NRP              |

**D9**

**Les employé(e)s professionnels chez Desjardins seraient-ils mieux représentés s'ils avaient un syndicat uniquement pour les professionnels?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

**D10**

**Un syndicat régional regroupant plusieurs caisses de la région**

**serait-il plus approprié qu'un syndicat dans chaque caisse ?**

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP/NRP

**D11**

**Un syndicat unique pour l'ensemble des employés de Desjardins serait-il plus approprié que des syndicats caisse par caisse ?**

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP/NRP

**D12**

**Les professionnels qui sont syndiqués chez Desjardins seraient-ils mieux représenté(e)s par les corporations ou associations professionnelles que par un syndicat?**

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP/NRP

**Q53NOU**

**Avez-vous reçu de la formation spécifique concernant les normes ou codes déontologie qui s'appliquent dans le secteur financier ?**

- 1 Oui
- 2 Non
- 99 NSP/NRP

**E1**

**Enfin, nous aimerions vous demander quelques questions d'ordre statistique. Bien entendu, ces informations, comme vos réponses précédentes, demeureront confidentielles et ne seront utilisées qu'à des fins d'analyse.**

**Quel est le titre de votre emploi ?**

- 1 Notez le titre au long -> AE1; C40 L1 C60
- 99 NSP/NRP

**E2**

**Quel est le niveau N de votre emploi ? (N2, N3, etc.)**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | N2      |
| 2  | N3      |
| 3  | N4      |
| 4  | N5      |
| 5  | N6      |
| 6  | N7      |
| 7  | N8      |
| 8  | N9      |
| 99 | NSP/NRP |

**E3\_1**

**(AQ2.GE.3)**

**Au cours des trois dernières années, avez-vous changé de niveau d'emploi ?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

**E3\_2**

**(AQ2.LT.3.OR.Q2=2)**

**Depuis que vous travaillez chez Desjardins, avez-vous changé de niveau d'emploi ?**

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | Oui     |
| 2  | Non     |
| 99 | NSP/NRP |

**E4**

**Actuellement, votre poste est-il...**

- |    |                                     |
|----|-------------------------------------|
| 1  | Régulier à temps complet?           |
| 2  | Régulier à temps partiel?           |
| 3  | Temporaire ou occasionnel?          |
| 90 | Autre, Spécifiez -> AE4; C40 L1 C40 |
| 99 | NSP/NRP                             |

**E9****En quelle année êtes-vous né(e)?**

- 1 -> AE9; N4.0 [1900-2000]
- 99 NRP

**E10****Quelle est votre langue maternelle?**

- 1 Français
- 2 Anglais
- 3 Autre
- 99 NRP

**E11****Quelle est la dernière année de scolarité que vous avez complétée ?**

- 1 Primaire
- 2 Secondaire
- 3 Collégial
- 4 Universitaire
- 90 Autre, Spécifiez -> AE11; C40 L1 C40!
- 99 NRP

**E12****En vous incluant, dans laquelle des catégories suivantes se situe le revenu annuel brut de tous les membres de votre foyer ?**

- 1 Moins de 20 000 \$
- 2 Entre 20 000 \$ et 39 000 \$
- 3 Entre 40 000 \$ et 59 000 \$
- 4 Entre 60 000 \$ et 79 000 \$
- 5 Entre 80 000 \$ et 99 000 \$
- 6 Entre 100 000 \$ et 119 000 \$
- 7 Plus de 120 000 \$
- 99 NRP

**E13**

**En vous incluant, combien d'adultes vivent chez vous ?**

- 1 -> AE13; N2.0 [1-99]  
99 NRP

**E14**

**Et combien d'enfants de moins de 18 ans habitent chez vous ?**

- 1 -> AE14; N2.0 [0-99]  
99 NRP

**E15**

**(AE14>0)**

**Combien de ceux-ci ont moins de six ans ?**

- 1 -> AE15; N2.0 [0-99]  
99 NRP

**E17**

**Quel est votre état civil. Êtes-vous ...**

- 1 Célibataire  
2 Marié ou vivant avec un conjoint de fait  
3 Veuf(ve)  
4 Séparé(e)  
5 Divorcé  
99 NRP

**E18**

**Au nom de la Fédération du Commerce de la CSN et du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail, je vous remercie de votre précieuse collaboration. Notez le sexe du répondant:**

- 1 ->REM Masculin  
2 ->REM Féminin

**QTP**

**Cette strate est complétée**

- 1 D Terminez l'entrevue

**REM**

**Fin de l'entrevue**

1 D                      FIN

**ANNEXE C :**

**ENQUÊTE SUR LE RENOUVEAU SYNDICAL AUPRÈS  
DES SYNDICATS DE LA FÉDÉRATION DU COMMERCE  
DE LA CSN**



**CRIMT**

Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail

Université  
de Montréal

UNIVERSITÉ  
LAVAL

HEC MONTRÉAL

[www.crimt.org](http://www.crimt.org)




---

## Enquête sur le renouveau syndical auprès des syndicats de la Fédération du commerce (CSN)

---

### ■ Le but de l'enquête : Dresser un portrait des activités et des innovations mises en place par les syndicats de la Fédération du commerce (FC)

Ce projet s'intéresse au **vécu de votre syndicat** : les activités, les facteurs qui facilitent et freinent ses innovations, les défis à relever, les priorités à poursuivre, etc. Les résultats aideront la FC et ses syndicats à composer avec un secteur et une société en pleine mutation. Nous envoyons actuellement un questionnaire à chaque syndicat de la FC. Vos réponses sont essentielles afin de faire le portrait des innovations et des défis de renouveau pour la FC, ses syndicats et la CSN ainsi que de comparer les défis des syndicats de la FC avec ceux d'autres secteurs.

### ■ Un projet de partenariat avec une équipe de chercheurs universitaires

La Fédération du commerce (FC) s'est associée aux chercheurs du **Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT)**, Christian Lévesque (HEC Montréal), Gregor Murray (Université de Montréal), Catherine Le Capitaine (Université Laval) et Élisabeth Woods (Université de Montréal), pour dresser un portrait des dynamiques de représentation syndicale. Cette étude donnera lieu à une réflexion approfondie sur les défis du renouveau de la vie syndicale. Les résultats seront présentés au prochain congrès de la FC.

### ■ Les questions traitées par l'enquête

Le questionnaire porte sur les caractéristiques générales de votre syndicat, la vie syndicale, vos ressources, l'organisation des services, les différentes activités syndicales qui ont lieu, l'état des relations de travail et de l'organisation du travail, les priorités à poursuivre, votre vision du syndicalisme et votre expérience syndicale.

### ■ Votre participation est essentielle

Le questionnaire doit être complété par la présidente ou le président de votre syndicat ou par un autre membre de l'exécutif en mesure de donner un aperçu des activités et des changements mis en place dans votre syndicat au cours des trois dernières années. Nous comptons sur votre collaboration afin de donner le portrait le plus fidèle du vécu syndical à la FC et de produire les outils des plus utiles possibles pour les syndicats de la FC.

### ■ Vos réponses sont strictement confidentielles

Toutes les informations fournies par les répondant(e)s seront traitées de façon strictement confidentielle selon les normes déontologiques des universités impliquées. Seul(e)s les chercheur(e)s auront accès à ces données pour des fins statistiques et en aucun temps le nom des syndicats et des répondant(e)s ne sera identifié lors de la présentation des résultats.

---



---

# COMMENT REMPLIR LE QUESTIONNAIRE

---

## À lire attentivement avant de commencer !

- **Répondez au questionnaire au meilleur de vos connaissances** en sélectionnant parmi les réponses proposées celle qui correspond le mieux à la situation de votre syndicat. Soulignons qu'il n'existe pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses aux questions posées.
- Dans ce questionnaire, vous aurez à répondre à des questions qui concernent votre syndicat. À quelques reprises, nous vous posons des questions sur les tendances dans votre établissement. **Si votre syndicat couvre plus d'un établissement, veuillez nous faire part de la tendance générale pour l'ensemble des établissements.**
- Le questionnaire comprend **neuf sections**. Chaque section introduit une dimension essentielle à la compréhension du vécu de votre syndicat. La numérotation recommence au début de chaque section. Veuillez répondre aux questions selon l'ordre dans lequel elles sont posées en suivant les instructions qui vous sont fournies. Lorsque vous devez passer certaines questions qui ne s'appliquent pas à votre situation, nous vous l'indiquons.
- Les questionnaires ont été numérotés. Cette numérotation ne servira qu'à des fins statistiques et à la procédure de rappel. Seule l'équipe de recherche aura accès à ces informations. **Ce questionnaire est donc strictement confidentiel.** Nous ne communiquerons que des résultats agrégés pour l'ensemble des syndicats et en aucun temps il ne sera possible d'identifier votre syndicat lors du traitement des informations et lors de leur diffusion.

**Nous vous remercions de répondre à ce questionnaire et de nous le faire parvenir dans l'enveloppe pré-adressée et pré-affranchie le plus tôt possible.**

- Si vous avez besoin d'aide pour compléter le questionnaire ou avez des questions sur cette enquête, n'hésitez pas à communiquer avec l'équipe de recherche :

**Élisabeth Woods**

**CRIMT**

École des relations industrielles

Université de Montréal

C.P. 6128, Succ. Centre-Ville

Montréal (Qc) H3C 3J7

Tél. : (514) 343-6111 poste (1) 2589

[elisabeth.woods@umontreal.ca](mailto:elisabeth.woods@umontreal.ca)

*Cette recherche bénéficie de l'appui des programmes du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC) portant sur les mutations au travail et des subventions ordinaires et des grands travaux concertés du Conseil des recherches en sciences humaines du Canada (CRSH).*

## Section -A- Aperçu général

*Dans cette section, nous souhaitons obtenir des informations générales concernant votre syndicat.*

**1** Votre syndicat regroupe combien d'unité(s) d'accréditation ? ..... (nombre ►)

**2** Votre syndicat a-t-il déjà été affilié à une organisation syndicale autre que la CSN ?

- Non ..... ①
- Oui ..... ②

**3** Actuellement, quel est le nombre total de membres dans votre syndicat ? ..... (nombre ►)

**3a** De ce nombre total de membres, environ combien ont un poste : (nombre ▼)

- a) régulier à temps complet .....
- b) régulier à temps partiel .....
- c) précaire (temporaire, contractuel, occasionnel, saisonnier) .....

**3b** Dans votre syndicat, environ combien de membres : (indiquez «0» s'il y a lieu) (nombre ▼)

- a) sont des femmes .....
- b) font partie d'une minorité visible .....
- c) ont moins de 30 ans .....
- d) ont plus de 50 ans .....
- e) ont un diplôme de premier cycle universitaire (baccalauréat) .....
- f) ont moins d'une année d'ancienneté .....

**3c** Indiquez combien de vos membres correspondent à chacune des catégories d'emploi suivantes : (indiquez «0» si aucun de vos membres ne se retrouve dans la catégorie indiquée) (nombre ▼)

- a) Technicien(ne)s (laboratoires, électromécanicien(ne)s, etc.) .....
- b) Employé(e)s spécialisé(e)s /de métier (maintenance, boucher(ère)s, cuisinier(ère)s, etc.) .....
- c) Employé(e)s de production ou manoeuvres (entrepôts, abattoirs, etc.) .....
- d) Employé(e)s de services financiers (ex : Desjardins N2 à N5) .....
- e) Professionnel(les) de services financiers (ex : Desjardins N6 et plus) .....
- f) Employé(es) de services (préposé(e)s aux chambres, caissier(ère)s, commis, etc.) .....
- g) Employé(e)s de bureau .....
- h) Employé(e)s de transport (camionneurs, etc.) .....
- i) Autre(s) (précisez) : \_\_\_\_\_

**3d** Indiquez laquelle des catégories mentionnées ci-dessus correspond le mieux à votre emploi actuel : (Inscrivez la lettre correspondante : a, b, c, etc.) ..... (lettre ►)

**4 Actuellement, quelle priorité votre syndicat accorde-t-il à chacune des actions suivantes ?**  
(noircir un seul chiffre par énoncé)

① Très faible      ② Assez faible      ③ Ni faible, ni élevée      ④ Assez élevée      ⑤ Très élevée      (ne s'applique pas)

- |  |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| a) Améliorer les salaires .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| b) Améliorer les avantages sociaux .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| c) Assurer une meilleure organisation du travail .....                                   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| d) Réduire la charge de travail .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| e) Favoriser la conciliation travail-famille .....                                       | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| f) Promouvoir la participation des employé(e)s aux décisions touchant leur travail ..... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| g) Faciliter l'accès de vos membres à la formation et au perfectionnement .....          | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| h) Promouvoir l'équité en emploi pour les femmes .....                                   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| i) Assurer l'application de la convention collective .....                               | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| j) Améliorer la sécurité d'emploi .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| k) Améliorer les horaires de travail .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| l) Améliorer le régime de retraite (fonds de pension) .....                              | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| m) Limiter l'impartition et la sous-traitance .....                                      | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| n) Sensibiliser vos membres aux enjeux de votre secteur .....                            | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| o) Assurer aux employé(s) un nombre minimal d'heures de travail .....                    | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |

**5 Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec les énoncés suivants pour caractériser les orientations professionnelles et socio-politiques de votre syndicat ?** (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord      ② Plutôt en désaccord      ③ Ni en accord, ni en désaccord      ④ Plutôt d'accord      ⑤ Tout à fait d'accord

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| a) Notre syndicat met autant d'énergie à mobiliser ses membres lors des campagnes socio-politiques et professionnelles qu'à représenter ses membres auprès de l'employeur ..... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| b) Notre syndicat met beaucoup d'énergie sur la coopération patronale-syndicale .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| c) Dans notre syndicat, l'éducation syndicale des membres est tout aussi importante que la négociation collective .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| d) Notre syndicat met plus d'énergie sur les questions professionnelles ou de métier de nos membres que sur les campagnes socio-politiques .....                                | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| e) Dans notre syndicat, promouvoir les intérêts de tous les travailleurs est aussi important que représenter nos membres actuels .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| f) Nos campagnes de sensibilisation auprès des nouveaux membres mettent l'accent sur la justice sociale plutôt que sur les services offerts par le syndicat .....               | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| g) Notre syndicat participe souvent à des activités communautaires et humanitaires .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| h) Notre syndicat développe des liens privilégiés avec un parti politique pour protéger et promouvoir les intérêts de nos membres .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| i) Notre syndicat cherche à tisser des liens avec des élus municipaux ou des députés .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| j) Si notre syndicat met trop d'insistance sur les campagnes socio-politiques, les membres risquent de réagir négativement .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| k) Notre syndicat a de la difficulté à obtenir des mandats de grève .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| l) Notre syndicat participe à des congrès, colloques ou missions d'études en compagnie des représentant(e)s de notre employeur .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

## Enquête auprès des syndicats de la Fédération du commerce (CSN)

**6** Quel est le degré de succès obtenu par votre syndicat dans chacun des domaines suivants au cours des trois dernières années ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Très faible      ② Assez faible      ③ Ni faible, ni élevé      ④ Assez élevé      ⑤ Très élevé

**La capacité de votre syndicat :**

(ne s'applique pas)

- |  |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| a) d'améliorer les salaires et conditions de travail .....                                       | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| b) de développer le militantisme .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| c) de se faire respecter par l'employeur .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| d) d'assurer la relève syndicale .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| e) de mettre de l'avant ses propres projets .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| f) de construire des coalitions avec des groupes communautaires ou avec d'autres syndicats ..... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| g) d'assurer la participation des membres à la vie syndicale .....                               | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| h) d'assurer la participation des membres aux campagnes de la FC et/ou de la CSN .....           | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| i) de convaincre l'opinion publique de la légitimité des revendications syndicales .....         | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| j) d'assurer la sécurité d'emploi .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| k) d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire pour vos membres .....              | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| l) d'assurer le respect des conventions collectives .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| m) d'impliquer les jeunes dans la vie syndicale .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| n) d'assurer à vos membres un nombre minimal d'heures de travail .....                           | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |

**7** Actuellement, quel est le principal défi auquel fait face votre syndicat ?

Principal défi : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Section -B-

### Vie syndicale interne et démocratie

*Nous aimerions mieux connaître la structure et la vie interne de votre syndicat.*

**1** Actuellement, combien de personnes siègent à l'exécutif de votre syndicat ? ..... (nombre ►)

**1a** De ce nombre, combien de personnes : ..... (nombre ▼)

- a) sont des femmes .....
- b) font partie d'une minorité visible .....
- c) ont moins de 5 ans d'ancienneté au travail .....
- d) occupent normalement un poste précaire .....
- e) sont libérées à temps complet pour s'occuper des fonctions syndicales .....
- f) vont prendre leur retraite au cours des 5 prochaines années .....
- g) siègent à cet exécutif depuis plus de 10 ans .....
- h) siègent à cet exécutif depuis moins de 3 ans .....

**1b** Actuellement, combien y a-t-il de postes vacants à cet exécutif ? ..... (nombre ►)

**1c** Environ combien de fois par année l'exécutif se réunit-il ? ..... (nombre ►)

**2** En général, combien de fois par année votre syndicat organise-t-il des assemblées générales ? ..... (nombre ►)

**2a** Habituellement, quel pourcentage des membres assiste à ces assemblées ?

- a) En temps normal .....  %
- b) En période de négociation .....  %

**3** Dans votre syndicat, y a-t-il un conseil syndical ?

- Non... ① → *Passez à la question 4*
- Oui... ②



**3a** Si oui, environ combien de fois par année se réunit-il ? ..... (nombre ►)

**3b** Actuellement, combien de personnes font partie du conseil syndical ? ..... (nombre ►)

**3c** Habituellement, quel pourcentage de ces personnes assiste au conseil syndical ?

- a) En temps normal .....  %
- b) En période de négociation .....  %

**4 Y a-t-il des délégué(e)s (de département, de service, de secteur) dans votre syndicat ?**

- Non... ① → *Passez à la question 5*
- Oui... ②



**4a** Si oui, au total, combien y a-t-il de délégué(e)s ? ..... (nombre ►)

**4b** Combien de postes de délégué(e)s sont vacants ? (indiquez «0» s'il y a lieu) ..... (nombre ►)

**4c** À quelle fréquence les délégué(e)s de votre syndicat sont-ils impliqués dans chacune des actions suivantes ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Jamais      ② Rarement      ③ Quelquefois      ④ Assez souvent      ⑤ Très souvent

- |  |           |
|--|-----------|
| a) La négociation de la convention collective .....  | ① ② ③ ④ ⑤ |
| b) L'application de la convention collective .....   | ① ② ③ ④ ⑤ |
| c) La représentation de vos membres lors du dépôt d'un grief .....                           | ① ② ③ ④ ⑤ |
| d) La représentation de vos membres lors d'un arbitrage de grief .....                       | ① ② ③ ④ ⑤ |
| e) La diffusion des informations du syndicat auprès des membres .....                        | ① ② ③ ④ ⑤ |
| f) L'accueil de nouveaux membres .....   | ① ② ③ ④ ⑤ |
| g) La mobilisation des membres lors des campagnes socio-politiques et professionnelles ..... | ① ② ③ ④ ⑤ |
| h) La représentation de vos membres en matière de santé et sécurité au travail .....         | ① ② ③ ④ ⑤ |
| i) La représentation de vos membres auprès des directions d'établissement .....              | ① ② ③ ④ ⑤ |
| j) La formation et l'éducation syndicale .....   | ① ② ③ ④ ⑤ |
| k) Les campagnes de recrutement pour d'autres unités d'accréditation .....                   | ① ② ③ ④ ⑤ |

**5 Y a-t-il des représentant(e)s à la prévention dans votre syndicat ?**

- Non... ① → *Passez à la question 6*
- Oui... ②



**5a** Si oui, combien y a-t-il de représentant(e)s ? ..... (nombre ►)

**5b** Au total, combien d'heures par semaine sont-ils libérés ? ..... (nombre d'heures par semaine ►)

**6 Dans votre syndicat, en excluant les représentant(e)s à la prévention, y a-t-il des personnes libérées sur une base régulière pour s'occuper des questions syndicales ?**

- Non... ① → *Passez à la question 7*
- Oui... ②



**6a** Si oui, combien de personnes sont libérées à temps complet ? ..... (nombre ►)

**6b** Combien de personnes sont libérées à temps partiel ? ..... (nombre ►)

**7** Votre syndicat a-t-il des programmes, des comités ou d'autres structures pour assurer la représentation des groupes suivants ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

(Non ▼)(Oui ▼)

- |  |                         |                         |
|--|-------------------------|-------------------------|
| a) Les femmes .....  | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |
| b) Les jeunes .....  | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |
| c) Les personnes avec un statut précaire .....               | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |
| d) Les personnes retraitées .....                            | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |
| e) Les personnes faisant partie d'une minorité visible ..... | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |
| f) Les personnes ayant des handicaps .....                   | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |
| g) Les gais et lesbiennes .....                              | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |

**8** Généralement, à quelle fréquence votre syndicat utilise-t-il les moyens suivants pour communiquer avec ses membres ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

1 Jamais     2 Au moins une fois pendant l'année     3 Au moins 2 ou 3 fois par année     4 Au moins une fois par mois

(ne s'applique pas) ▼

- |  |                         |                         |                         |                         |                       |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| a) Les tournées départementales ou d'établissement .....                                   | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> |
| b) Les rencontres individuelles ou en petits groupes .....                                 | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> |
| c) Un journal, communiqué ou bulletin du syndicat distribué dans votre établissement ..... | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> |
| d) Un journal, communiqué ou bulletin du syndicat posté au domicile des membres .....      | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> |
| e) L'envoi d'informations par courrier électronique directement aux membres .....          | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> |
| f) La chaîne téléphonique .....  | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> |
| g) La mise à jour du site Web .....  | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> |

**9** Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour décrire les comportements des membres à l'égard de votre syndicat ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

1 Tout à fait en désaccord     2 Plutôt en désaccord     3 Ni en accord, ni en désaccord     4 Plutôt d'accord     5 Tout à fait d'accord

**Les membres de notre syndicat :**

- |   |                         |                         |                         |                         |                         |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| a) s'identifient aux objectifs du syndicat .....  | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| b) participent à la vie syndicale dans leur établissement .....   | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| c) poussent le syndicat à participer aux décisions de l'établissement .....                                   | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| d) privilégient les intérêts individuels au détriment des intérêts collectifs .....                           | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| e) font confiance au syndicat .....   | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| f) recourent régulièrement au syndicat pour résoudre des problèmes .....                                      | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| g) cherchent à faire appliquer la convention collective .....   | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| h) sont capables d'utiliser des moyens de pression collectifs pour appuyer leurs demandes .....               | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| i) suivent les recommandations d'actions mises de l'avant par le syndicat .....                               | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| j) font confiance au syndicat pour représenter leurs intérêts professionnels .....                            | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| k) appuient les campagnes socio-politiques et professionnelles de la CSN, de la FC et de notre syndicat ..... | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| l) réclament une approche syndicale plus combative .....  | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |
| m) voient notre syndicat avant tout comme un fournisseur de services .....                                    | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 5 |

## Enquête auprès des syndicats de la Fédération du commerce (CSN)

**10** Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour caractériser l'état de la relève dans votre syndicat ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord    ② Plutôt en désaccord    ③ Ni en accord, ni en désaccord    ④ Plutôt d'accord    ⑤ Tout à fait d'accord

- a) Les jeunes sont intéressés à occuper des fonctions syndicales ..... ① ② ③ ④ ⑤
- b) Notre syndicat prend des moyens actifs pour assurer la relève syndicale ..... ① ② ③ ④ ⑤
- c) Notre syndicat a de la difficulté à attirer des membres pour occuper des fonctions syndicales ..... ① ② ③ ④ ⑤
- d) Dans notre syndicat, on assiste à l'émergence d'une nouvelle génération de militant(e)s ..... ① ② ③ ④ ⑤
- e) L'exécutif de notre syndicat reflète la diversité de notre membership ..... ① ② ③ ④ ⑤
- f) Les membres de notre exécutif ont tendance à ne faire qu'un seul mandat ..... ① ② ③ ④ ⑤

**11** Dans votre syndicat, jusqu'à quel point y a-t-il des tensions entre les groupes suivants ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Aucunement    ② Un peu    ③ Passablement    ④ Beaucoup

- (ne s'applique pas) ▼
- a) Entre les jeunes et les plus âgé(e)s ..... ① ② ③ ④ ○
- b) Entre les personnes qui ont un poste régulier et celles qui n'en ont pas ..... ① ② ③ ④ ○
- c) Entre les hommes et les femmes ..... ① ② ③ ④ ○
- d) Entre les différentes catégories professionnelles ..... ① ② ③ ④ ○
- e) Entre les personnes de communautés culturelles différentes ..... ① ② ③ ④ ○
- f) Entre les personnes qui travaillent sur différents quarts (jour, soir, nuit) ..... ① ② ③ ④ ○

**12** Au cours des trois dernières années, comment les aspects suivants de la vie syndicale dans votre syndicat ont-ils évolué ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Fortement diminué    ② Légèrement diminué    ③ Maintenu    ④ Légèrement augmenté    ⑤ Fortement augmenté

- a) La participation des membres à la vie syndicale ..... ① ② ③ ④ ⑤
- b) L'identification des membres aux objectifs du syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤
- c) La participation des membres aux campagnes de votre syndicat, de la FC et/ou de la CSN ..... ① ② ③ ④ ⑤
- d) La confiance des membres envers le syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤
- e) Le nombre de personnes qui sont actives dans votre syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤
- f) Les valeurs individualistes chez les membres de votre syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤
- g) Les attentes des membres à l'égard des services offerts par le syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤
- h) La capacité du syndicat d'obtenir un mandat de grève ..... ① ② ③ ④ ⑤
- i) La capacité des membres d'exercer des moyens de pression ..... ① ② ③ ④ ⑤



## Section -C-

### Ressources financières

*Dans cette section, nous aimerions connaître l'état des ressources financières de votre syndicat.*

**1** Actuellement, quel est le pourcentage total des gains bruts que les membres versent en cotisation syndicale ?  %

**1a** Quel pourcentage total des gains bruts que les membres versent en cotisation revient à votre syndicat ?  %

**2** En plus des cotisations de base, les membres versent-ils d'autres montants au syndicat pour divers services ou fonds (ex : grève, formation, éducation, solidarité internationale, activités sociales) ?

- Non... ① → *Passez à la question 3*
- Oui... ②



**2a** Si oui, de quel(s) type(s) de services ou de fonds s'agit-il ? \_\_\_\_\_

**3** Pour la dernière année financière de votre syndicat, quel est le montant total en dollars attribué à chacun des postes budgétaires suivants ?

- |   |        |                      |
|---|--------|----------------------|
| a) Votre revenu total .....                           | (\$ ▶) | <input type="text"/> |
| b) Votre revenu total provenant des cotisations ..... | (\$ ▶) | <input type="text"/> |
| c) Vos dépenses totales .....                         | (\$ ▶) | <input type="text"/> |

**4** En pensant à la répartition globale des ressources budgétaires de votre syndicat, environ quel pourcentage de vos dépenses va à chacune des catégories suivantes ? (indiquez «0» s'il y a lieu)

**La proportion du budget consacrée :**

- |  |   |                      |
|--|---|----------------------|
| a) à l'éducation et à la formation syndicale .....   | % | <input type="text"/> |
| b) à la communication, à la mobilisation des membres et aux campagnes socio-politiques et professionnelles ..... | % | <input type="text"/> |
| c) à la négociation collective et à l'administration de la convention collective .....                           | % | <input type="text"/> |
| d) au dégageant des militant(e)s (libérations syndicales) .....  | % | <input type="text"/> |
| e) à la participation aux instances de votre syndicat .....  | % | <input type="text"/> |
| f) aux maintien d'un local syndical et aux équipements de secrétariat .....                                      | % | <input type="text"/> |
| g) aux activités sociales .....  | % | <input type="text"/> |
| h) autre(s) : (précisez) _____   | % | <input type="text"/> |
| i) autre(s) : (précisez) _____   | % | <input type="text"/> |

**100 %**

## Section -D-

### Organisation des services

*Nous souhaitons connaître les activités et l'organisation des services offerts par votre syndicat.*

#### 1 Actuellement, votre établissement est en opération pendant :

- a) Combien d'heures par jour ..... (heures par jour ►)
- b) Combien de jours par semaine ..... (jours par semaine ►)

#### 2 Dans votre syndicat, qui est principalement responsable de chacune des activités suivantes ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

1 Un(e) conseiller(ère)   
  2 L'exécutif   
  3 Les deux   
  4 Autre(s) personne(s)

- a) La négociation de la convention collective .....  1  2  3  4
- b) La représentation de vos membres lors du dépôt d'un grief .....  1  2  3  4
- c) La représentation de vos membres lors d'un arbitrage de grief .....  1  2  3  4
- d) La diffusion des informations du syndicat auprès des membres .....  1  2  3  4
- e) L'accueil de nouveaux membres .....  1  2  3  4
- f) La mobilisation des membres lors des campagnes socio-politiques et professionnelles .....  1  2  3  4
- g) La représentation de vos membres en matière de santé et sécurité au travail .....  1  2  3  4
- h) La formation et l'éducation syndicale .....  1  2  3  4

#### 3 Votre syndicat offre-t-il seul ou en collaboration avec l'employeur les services suivants à ses membres ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

1 Non   
  2 Oui, le syndicat seul ou avec la FC/CSN   
  3 Oui, conjointement avec l'employeur

- a) Un programme d'aide aux employé(e)s en difficulté .....  1  2  3
- b) Des conseils financiers .....  1  2  3
- c) Des assurances privées (automobile, habitation, etc.) .....  1  2  3
- d) Des services d'aide juridique .....  1  2  3
- e) Un programme d'accueil pour les nouveaux membres .....  1  2  3
- f) Des cours de préparation à la retraite .....  1  2  3
- g) L'organisation des activités sociales, culturelles et sportives .....  1  2  3

**4** Au cours des trois dernières années, votre syndicat a-t-il organisé seul ou en collaboration avec la FC, la CSN et/ou un Conseil central des sessions de formation ?

- Non... ① → *Passez à la question 5*
- Oui... ②



- 4a** Si oui, ces sessions ont-elles été organisées seul ou en collaboration avec : (Non ▼)(Oui ▼)
- (noircir un seul chiffre par énoncé)
- |                                       |   |   |
|---------------------------------------|---|---|
| a) la FC .....                        | ① | ② |
| b) la CSN .....                       | ① | ② |
| c) un Conseil central de la CSN ..... | ① | ② |
| d) votre syndicat .....               | ① | ② |
| e) une autre organisation .....       | ① | ② |

**5** Au cours de la dernière année, environ combien de personnes (postes électifs, délégué(e)s, membres) ont suivi des sessions de formation offertes par votre syndicat, la FC et/ou la CSN ?

(nombre ►)

**6** Votre syndicat a-t-il mis en place l'une ou l'autre des politiques ou techniques suivantes ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

(Non ▼)(Oui ▼) (ne s'applique pas) ▼

- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| a) Un plan ou une politique pour assurer la relève .....  | ① | ② | ○ |
| b) Un plan ou une politique pour augmenter la participation des membres à la vie syndicale .....                          | ① | ② | ○ |
| c) Des enquêtes ou des sondages auprès des membres .....  | ① | ② | ○ |
| d) Un système pour assurer le suivi des appels téléphoniques des membres .....  | ① | ② | ○ |
| e) Un plan qui vise la syndicalisation des employé(e)s non syndiqué(e)s .....   | ① | ② | ○ |
| f) Un plan stratégique pour le développement futur des activités de votre syndicat .....                                  | ① | ② | ○ |
| g) Un réseau informatique de communication entre les officier(ère)s, les conseiller(ère)s et les délégué(e)s .....        | ① | ② | ○ |
| h) Une stratégie de communication auprès des médias de votre région .....   | ① | ② | ○ |
| i) Un site Web pour communiquer avec les membres .....  | ① | ② | ○ |
| j) Une politique sur la consommation équitable .....  | ① | ② | ○ |
| k) Une politique sur l'investissement éthique des régimes de retraite des membres .....                                   | ① | ② | ○ |
| l) Un suivi de la performance économique et sociale de l'entreprise .....   | ① | ② | ○ |
| m) La communication des informations aux membres et à l'exécutif suite à une participation aux instances syndicales ..... | ① | ② | ○ |

## Enquête auprès des syndicats de la Fédération du commerce (CSN)

**7** Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour caractériser l'organisation des services aux membres dans votre syndicat ?

(noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord	② Plutôt en désaccord	③ Ni en accord, ni en désaccord	④ Plutôt d'accord	⑤ Tout à fait d'accord
----------------------------	-----------------------	---------------------------------	-------------------	------------------------

- a) Notre syndicat cherche à transférer une partie de plus en plus importante de l'application de la convention collective vers les membres ..... ① ② ③ ④ ⑤
- b) Dans notre syndicat, il y a des tensions entre les conseiller(ère)s et les membres de l'exécutif dans la répartition du travail des activités syndicales ..... ① ② ③ ④ ⑤
- c) Entre une augmentation de la cotisation syndicale et une diminution des services, nos membres opteraient pour une augmentation de la cotisation ..... ① ② ③ ④ ⑤
- d) Les conseiller(ère)s sont tellement surchargé(e)s par le service aux membres qu'ils ne peuvent contribuer de façon importante à d'autres activités ..... ① ② ③ ④ ⑤
- e) Nos membres souhaitent assumer une plus grande responsabilité dans l'application et la négociation de la convention collective ..... ① ② ③ ④ ⑤
- f) Il est difficile de combler la demande des membres pour les services syndicaux, peu importe le nombre de personnes qui y sont affectées ..... ① ② ③ ④ ⑤
- g) Il y a des tensions dans notre syndicat entre les partisans des approches plus combatives et des approches plus coopératives ..... ① ② ③ ④ ⑤
- h) Dans notre syndicat, la santé et sécurité au travail est traitée comme un dossier technique plutôt qu'un enjeu syndical ..... ① ② ③ ④ ⑤

**8** Quelle influence exerce chacun des groupes ou personnes ci-après sur le fonctionnement de votre syndicat? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Aucune influence	② Un peu d'influence	③ Assez forte influence	④ Très forte influence
--------------------	----------------------	-------------------------	------------------------

(ne s'applique pas)

- a) Les conseiller(ère)s de la FC/CSN ..... ① ② ③ ④ ○
- b) L'exécutif du syndicat ..... ① ② ③ ④ ○
- c) Les délégué(e)s ..... ① ② ③ ④ ○
- d) Les membres ..... ① ② ③ ④ ○
- e) Les officier(ère)s de la FC et/ou de la CSN ..... ① ② ③ ④ ○

**9** Au cours des trois dernières années, comment les aspects suivants liés à votre syndicat ont-ils évolué ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Fortement diminué	② Légèrement diminué	③ Maintenu	④ Légèrement augmenté	⑤ Fortement augmenté
---------------------	----------------------	------------	-----------------------	----------------------

(ne s'applique pas)

- a) L'influence des conseiller(ère)s dans les décisions prises par votre syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- b) Les ressources financières de votre syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- c) Le recours à des spécialistes externes (avocats, experts-conseils, etc.) ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- d) Les tensions entre les conseiller(ère)s et les membres de l'exécutif ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- e) Les libérations pour les activités syndicales payées par l'employeur ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- f) Les libérations pour les activités syndicales payées par le syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- g) Le taux de roulement des conseiller(ère)s de la FC/CSN affecté(e)s à votre syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○

## Section -E-

### Vie externe

Cette section porte sur la participation de votre syndicat aux activités et à la vie externe.

- 1** **Au cours des trois dernières années, votre syndicat a-t-il participé à des échanges d'informations et/ou des actions coordonnées avec les instances ou groupes suivants ?** (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Non      ② Échanges d'informations      ③ Échanges d'informations et actions coordonnées

**Votre syndicat a participé à des échanges d'informations et/ou des actions coordonnées avec :**

- a) d'autres syndicats de la FC ..... ① ② ③  
 b) d'autres syndicats de la CSN de votre région ..... ① ② ③  
 c) des syndicats d'une autre centrale dans votre région ..... ① ② ③  
 d) des groupes communautaires de votre région ..... ① ② ③  
 e) des syndicats d'autres provinces canadiennes ..... ① ② ③  
 f) des syndicats d'autres pays ..... ① ② ③  
 g) d'autres syndicats de votre employeur ..... ① ② ③

- 2** **Habituellement, votre syndicat participe-t-il aux activités syndicales suivantes ?** (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Aucune      ② Quelques-unes      ③ La plupart      ④ À toutes

- a) Le conseil fédéral de la FC ..... ① ② ③ ④  
 b) Le congrès de la FC ..... ① ② ③ ④  
 c) Les rencontres de secteur (ex : agroalimentaire, hôtellerie, Desjardins, etc.) ..... ① ② ③ ④  
 d) Un Conseil central de la CSN ..... ① ② ③ ④  
 e) Le congrès de la CSN ..... ① ② ③ ④  
 f) Les colloques de la CSN ou de la FC ..... ① ② ③ ④

- 3** **Habituellement, un(e) conseiller(ère) syndical(e) de la FC/CSN participe-t-il aux activités syndicales suivantes ?** (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Aucune      ② Quelques-unes      ③ La plupart      ④ À toutes

- a) Les assemblées syndicales ..... ① ② ③ ④ ○  
 b) Les réunions de l'exécutif ..... ① ② ③ ④ ○  
 c) Les réunions du conseil syndical ..... ① ② ③ ④ ○  
 d) Les réunions du comité de griefs ..... ① ② ③ ④ ○  
 e) Les rencontres avec l'employeur ..... ① ② ③ ④ ○

(ne s'applique pas) ▼

## Enquête auprès des syndicats de la Fédération du commerce (CSN)

**4** Au cours de la dernière année, à quelle fréquence votre syndicat a-t-il eu recours aux services d'un(e) conseiller(ère) syndical(e) de la FC/CSN ? (noircir un seul chiffre)

- Rarement ou jamais (environ 0 à 2 fois pendant l'année) ..... ①
- Quelques fois (environ 3 à 6 fois pendant l'année) ..... ②
- Une fois par mois (environ 8 à 12 fois pendant l'année) ..... ③
- Plus d'une fois par mois (environ 13 à 20 fois pendant l'année) ..... ④
- Plusieurs fois par mois (environ 21 à 40 fois pendant l'année) ..... ⑤

**5** Jusqu'à quel point les éléments suivants représentent-ils un obstacle important à la participation de votre syndicat dans les campagnes socio-politiques et professionnelles de la FC et/ou de la CSN ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Pas du tout important    ② Peu important    ③ Important    ④ Très important

- a) Le manque d'intérêt des membres pour les campagnes ..... ① ② ③ ④
- b) Le trop grand nombre de campagnes ..... ① ② ③ ④
- c) Le manque de disponibilité des conseiller(ère)s (ex : la mobilisation) ..... ① ② ③ ④
- d) Le manque de ressources financières ..... ① ② ③ ④
- e) Les difficultés à mobiliser les membres ..... ① ② ③ ④
- f) Le trop grand nombre d'autres priorités pour notre syndicat ..... ① ② ③ ④

**6** Au cours des trois dernières années, à quelle fréquence votre syndicat a-t-il eu recours aux services suivants de la FC et/ou de la CSN ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Jamais    ② Rarement    ③ Quelquefois    ④ Assez souvent    ⑤ Très souvent

**Les services concernant :**

(ne s'applique pas)

- a) la syndicalisation ou le recrutement de nouveaux membres ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- b) la négociation de la convention collective ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- c) l'application de la convention collective ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- d) la représentation de vos membres lors de l'arbitrage des griefs ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- e) la formation et l'éducation syndicale ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- f) la mobilisation syndicale ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- g) l'organisation du travail ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- h) l'équité salariale ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- i) les conseils juridiques ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- j) la santé et sécurité au travail ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- k) l'évaluation des emplois ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- l) l'action politique ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- m) la violence et l'harcèlement psychologique ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- n) le perfectionnement professionnel ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○

**7** Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour caractériser les relations entre votre syndicat et la CSN ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord    ② Plutôt en désaccord    ③ Ni en accord, ni en désaccord    ④ Plutôt d'accord    ⑤ Tout à fait d'accord

**Votre syndicat :**

- a) informe régulièrement les membres des débats et des orientations de la CSN ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 b) s'investit pour que les campagnes de la CSN soient un succès ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 c) envoie toujours au congrès de la CSN le nombre de personnes auquel il a droit ..... ① ② ③ ④ ⑤

**La CSN :**

- a) tient compte de l'opinion des représentant(e)s de ses syndicats avant de prendre une décision ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 b) exprime les aspirations professionnelles de vos membres ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 c) appuie les luttes de ses syndicats ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 d) fournit un appui technique satisfaisant ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 e) fait preuve de leadership dans les dossiers socio-politiques au Québec ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 f) doit être plus combative envers les employeurs ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 g) expérimente de nouvelles idées et façons de procéder ..... ① ② ③ ④ ⑤

**8** Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour caractériser les relations entre votre syndicat et le Conseil central de votre région ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord    ② Plutôt en désaccord    ③ Ni en accord, ni en désaccord    ④ Plutôt d'accord    ⑤ Tout à fait d'accord

**Votre syndicat :**

- a) informe régulièrement les membres des débats et des orientations du Conseil central ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 b) s'investit pour que les campagnes du Conseil central soient un succès ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 c) envoie toujours au Conseil central le nombre de personnes auquel il a droit ..... ① ② ③ ④ ⑤

**Le Conseil central de votre région :**

- a) tient compte de l'opinion des représentant(e)s de ses syndicats avant de prendre une décision ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 b) exprime les aspirations professionnelles de vos membres ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 c) appuie les luttes de ses syndicats ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 d) fournit un appui technique satisfaisant ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 e) fait preuve de leadership dans votre région ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 f) doit être plus combatif ..... ① ② ③ ④ ⑤  
 g) expérimente de nouvelles idées et façons de procéder ..... ① ② ③ ④ ⑤

## Enquête auprès des syndicats de la Fédération du commerce (CSN)

**9** Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour caractériser les relations entre votre syndicat et la FC ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord    ② Plutôt en désaccord    ③ Ni en accord, ni en désaccord    ④ Plutôt d'accord    ⑤ Tout à fait d'accord

**Votre syndicat :**

- a) informe régulièrement les membres des débats et des orientations de la FC ..... ① ② ③ ④ ⑤
- b) s'investit pour que les campagnes de la FC soient un succès ..... ① ② ③ ④ ⑤
- c) envoie toujours au conseil fédéral de la FC le nombre de personnes auquel il a droit ..... ① ② ③ ④ ⑤
- d) envoie toujours au congrès de la FC le nombre de personnes auquel il a droit ..... ① ② ③ ④ ⑤

**La FC :**

- a) tient compte de l'opinion des représentant(s) de ses syndicats au moment de prendre une décision ..... ① ② ③ ④ ⑤
- b) exprime les aspirations professionnelles de vos membres ..... ① ② ③ ④ ⑤
- c) appuie les luttes de ses syndicats ..... ① ② ③ ④ ⑤
- d) fournit un appui technique satisfaisant lors de la négociation de votre convention collective ..... ① ② ③ ④ ⑤
- e) fait preuve de leadership dans la négociation de conventions collectives dans votre secteur ..... ① ② ③ ④ ⑤
- f) doit être plus combative envers les employeurs ..... ① ② ③ ④ ⑤
- g) expérimente de nouvelles idées et façons de procéder ..... ① ② ③ ④ ⑤

**10** Au cours des trois dernières années, comment les aspects suivants ont-ils évolué ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Fortement diminué    ② Légèrement diminué    ③ Maintenu    ④ Légèrement augmenté    ⑤ Fortement augmenté

(ne s'applique pas)

- a) La participation de votre syndicat aux instances syndicales ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- b) Les recours aux conseiller(ère)s syndicaux pour résoudre les problèmes ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- c) Les recours aux services de la FC ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- d) Les recours aux services de la CSN ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- e) Les échanges avec d'autres syndicats de la FC et/ou de la CSN ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- f) Les échanges avec d'autres syndicats de votre employeur ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- g) Les échanges avec des syndicats d'autres centrales de votre région ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- h) La participation de votre syndicat à des coalitions dans votre région ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- i) Les échanges avec des syndicats d'autres provinces canadiennes ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- j) Les échanges avec des syndicats d'autres pays ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○
- k) Les échanges avec les ministères et les représentant(e)s des gouvernements ..... ① ② ③ ④ ⑤ ○



## Section -F-

### Organisation du travail et relations de travail

*Nous aimerions mieux connaître l'état de l'organisation du travail et des relations de travail dans votre établissement.*

**1** Au cours de la dernière année, en moyenne combien d'heures de formation professionnelle ont été dispensées aux employé(e)s par l'employeur ? (noircir un seul chiffre)

- 8 heures et moins (1 journée) ..... ①
- 9-16 heures (1 à 2 journées) ..... ②
- 17-40 heures (3 à 5 journées) ..... ③
- 41-80 heures (1 à 2 semaines) ..... ④
- Plus de 80 heures (plus de 2 semaines) ..... ⑤

**2** Au cours des trois dernières années, des changements technologiques majeurs à l'équipement ou au processus de travail ont-ils été effectués dans votre établissement ?

- Non... ① → *Passez à la question 3*
- Oui... ②



**2a** Quel pourcentage des employé(e)s a été touché par ces changements ? .....  %

**3** Au cours des trois dernières années, y a-t-il eu des modifications importantes dans le contenu ou les méthodes de travail des employé(e)s (ex : fusion, élargissement des tâches, etc.) ?

- Non... ① → *Passez à la question 4*
- Oui... ②



**3a** Quel pourcentage des employé(e)s a été touché par ces modifications ? .....  %

**3b** De quelle façon ces modifications dans le contenu ou les méthodes de travail des employé(e)s ont-elles été implantées ? (noircir un seul chiffre)

- La direction a décidé seule ..... ①
- La direction a consulté le syndicat ..... ②
- Suite à une entente patronale-syndicale ..... ③

**3c** Quelle est la position de votre syndicat à l'égard des modifications dans le contenu ou les méthodes de travail des employé(e)s ? (noircir un seul chiffre)

Votre syndicat :

- s'oppose à ces modifications ..... ①
- évite de prendre position ..... ②
- appuie ces modifications ..... ③
- s'implique en proposant sa propre conception de ces modifications ..... ④

**4** Dans votre établissement, existe-t-il des groupes qui permettent aux employé(e)s de se réunir afin de discuter de problèmes de qualité (ex : groupes d'amélioration continue, groupes de résolution de problèmes, etc.) ?

• Non... ① → *Passez à la question 5*

• Oui... ②



**4a** Au cours de la dernière année, approximativement quel pourcentage des employé(e)s a participé à ces groupes ? .....  %

**4b** De quelle façon ces groupes ont-ils été implantés ? (*noircir un seul chiffre*)

- La direction a décidé seule ..... ①
- La direction a consulté le syndicat ..... ②
- Suite à une entente patronale-syndicale ..... ③

**4c** Quelle est la position de votre syndicat à l'égard de ces groupes ? (*noircir un seul chiffre*)

Votre syndicat :

- s'oppose à ces groupes ..... ①
- évite de prendre position ..... ②
- appuie ces groupes ..... ③
- s'implique en proposant sa propre conception de ces groupes ..... ④

**5** En excluant les groupes d'amélioration de la qualité, existe-t-il dans votre établissement des équipes de travail qui assument les responsabilités dans l'organisation de leur travail et dans la réalisation d'un ensemble de tâches (ex : équipes de travail, équipes semi-autonomes, équipes autogérées, etc.) ?

• Non... ① → *Passez à la question 6*

• Oui... ②



**5a** Quel pourcentage des employé(e)s est impliqué dans ces équipes ? .....  %

**5b** De quelle façon ces équipes ont-elles été implantées ? (*noircir un seul chiffre*)

- La direction a décidé seule ..... ①
- La direction a consulté le syndicat ..... ②
- Suite à une entente patronale-syndicale ..... ③

**5c** Quelle est la position de votre syndicat à l'égard de ces équipes ? (*noircir un seul chiffre*)

Votre syndicat :

- s'oppose à ces équipes ..... ①
- évite de prendre position ..... ②
- appuie ces équipes ..... ③
- s'implique en proposant sa propre conception de ces équipes ..... ④

**6** En plus de leur salaire, existe-t-il pour les employé(e)s une forme de rémunération variable (primes, participation aux bénéfices, régime d'actions, etc.) ?

- Non... ① → Passez à la question 7
- Oui... ②



**6a** Indiquez lesquelles des formes de rémunération variable suivantes sont utilisées dans votre établissement : (noircir un seul chiffre par énoncé)

(Non ▼) (Oui ▼)

- |  |   |   |
|--|---|---|
| a) Des primes liées aux performances individuelles .....                                 | ① | ② |
| b) Des primes liées aux performances de groupes .....                                    | ① | ② |
| c) Des primes liées aux performances de l'entreprise .....                               | ① | ② |
| d) Des primes liées à l'acquisition de nouvelles compétences («pay for knowledge») ..... | ① | ② |
| e) Une participation aux bénéfices ou un régime d'achat d'options .....                  | ① | ② |

**6b** En moyenne, quel pourcentage de la rémunération totale des employé(e)s ces formes de revenu variable représentent-elles ?  %

**6c** Quel pourcentage de vos membres reçoit une forme de rémunération variable ?  %

**7** En excluant les primes et le temps supplémentaire, quel est le salaire annuel moyen ou le taux horaire moyen des membres de votre syndicat ?

(salaire annuel moyen ►)

ou (taux horaire moyen ►)

**8** Au cours de la dernière année, quel pourcentage du nombre total d'heures travaillées par vos membres ont été des heures supplémentaires ?  %

**9** Indiquez si les pratiques suivantes existent dans votre établissement :

(Non ▼) (Oui ▼)

- |   |   |   |
|---|---|---|
| a) L'évaluation périodique de la performance des employé(e)s .....                  | ① | ② |
| b) Des sondages auprès des employé(e)s .....  | ① | ② |
| c) Un programme d'aide aux employé(e)s .....  | ① | ② |
| d) Un programme de préparation à la retraite .....                                  | ① | ② |
| e) Une politique de conciliation travail-famille .....                              | ① | ② |
| f) Le partage du travail .....  | ① | ② |
| g) Un programme d'accès à l'égalité .....   | ① | ② |
| h) Un programme d'équité salariale .....  | ① | ② |
| i) Des rencontres régulières entre la direction et l'ensemble des employé(e)s ..... | ① | ② |

**10** La direction de votre établissement a-t-elle donné aux employé(e)s ou au syndicat les garanties suivantes ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Aucune garantie      ② Garantie verbale      ③ Garantie écrite

- |  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| a) Des garanties contre le recours à la sous-traitance .....         | ① | ② | ③ |
| b) Des garanties de nouveaux investissements dans l'entreprise ..... | ① | ② | ③ |
| c) Des garanties concernant la formation des employé(e)s .....       | ① | ② | ③ |
| d) Des garanties contre des mises à pied .....                       | ① | ② | ③ |

**11** Au cours des trois dernières années, comment les aspects suivants reliés à l'organisation du travail dans votre établissement ont-ils évolué ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Fortement diminué    ② Légèrement diminué    ③ Maintenu    ④ Légèrement augmenté    ⑤ Fortement augmenté

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| a) Le nombre de postes permanents .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| b) Le recours à des employé(e)s temporaires ou occasionnels .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| c) La difficulté à recruter de la main-d'œuvre qualifiée .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| d) L'encadrement des nouveaux employé(e)s .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| e) La charge de travail de vos membres .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| f) Les fusions de métiers ou d'emplois .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| g) Le nombre de classifications .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| h) L'entraide et la coopération entre les employé(e)s dans leur travail .....                                | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| i) Les possibilités de déplacer un employé(e) d'un poste à l'autre pendant une même journée de travail ..... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| j) Les qualifications requises pour effectuer le travail .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| k) Les pressions exercées sur la productivité et la performance .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| l) Les possibilités pour les employé(e)s de concilier leur travail avec les responsabilités familiales ..... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| m) Le budget global de formation des employé(e)s .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| n) Le nombre d'heures rémunérées en temps supplémentaire .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| o) Le temps supplémentaire involontaire .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| p) Les possibilités de promotion pour les employé(e)s .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| q) La part des salaires qui vient des primes et des formes de rémunération variable .....                    | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| r) Le nombre d'heures travaillées non rémunérées en dehors des heures normales de travail .....              | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| s) Le taux de roulement des employé(e)s .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| t) L'absentéisme .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| u) Les accidents de travail et les problèmes de santé reliés au travail .....                                | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| v) Les congés de maladie de longue durée .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| w) Les menaces et actes de violence à l'égard des employé(e)s .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

**12** En quelle année fut négociée votre dernière convention collective ? ..... (année ►)

**12a** Quelle est la durée de cette convention ? ..... (nombre d'années ►)

**13** Les énoncés suivants caractérisent-ils l'approche de votre syndicat lors de la négociation de la dernière convention collective ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

(Non ▼) (Oui ▼)

- |  |   |   |
|--|---|---|
| a) Nos objectifs ont été établis avec les instances syndicales auxquelles nous sommes affiliés .....                       | ① | ② |
| b) Nos objectifs ont été établis en consultation avec d'autres syndicats de notre secteur .....                            | ① | ② |
| c) Nos objectifs ont surtout été établis en fonction de la situation économique de notre employeur .....                   | ① | ② |
| d) Nous avons négocié en même temps avec d'autres syndicats de notre employeur .....                                       | ① | ② |
| e) Nous avons négocié avec plusieurs syndicats et plusieurs employeurs à une même ou plusieurs tables de négociation ..... | ① | ② |

**14** Existe-t-il dans votre établissement des comités conjoints patronaux-syndicaux ?

- Non... ① → *Passez à la question 15*
- Oui... ②



**14a** Si oui, indiquez le nombre total de ces comités : ..... (nombre ►)

**15** Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour décrire les comportements des membres de la direction de votre établissement ?

(noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord    ② Plutôt en désaccord    ③ Ni en accord, ni en désaccord    ④ Plutôt d'accord    ⑤ Tout à fait d'accord

Les membres de la direction :

- a) prennent souvent des décisions arbitraires qui vont à l'encontre de la convention collective ..... ① ② ③ ④ ⑤
- b) partagent beaucoup d'informations avec le syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤
- c) font confiance au syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤
- d) cherchent à impliquer le syndicat dans les décisions touchant le fonctionnement quotidien de l'établissement ..... ① ② ③ ④ ⑤
- e) cherchent à diminuer la crédibilité du syndicat auprès des employé(e)s ..... ① ② ③ ④ ⑤
- f) ont souvent des conflits entre eux ..... ① ② ③ ④ ⑤
- g) demandent constamment au syndicat de faire des concessions ..... ① ② ③ ④ ⑤

**16** Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour décrire les comportements de votre syndicat à l'égard de la direction de votre établissement ?

(noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord    ② Plutôt en désaccord    ③ Ni en accord, ni en désaccord    ④ Plutôt d'accord    ⑤ Tout à fait d'accord

Votre syndicat:

- a) partage beaucoup d'informations avec la direction ..... ① ② ③ ④ ⑤
- b) travaille conjointement avec la direction pour régler les problèmes ..... ① ② ③ ④ ⑤
- c) cherche à s'impliquer dans les décisions ..... ① ② ③ ④ ⑤
- d) fait confiance à la direction ..... ① ② ③ ④ ⑤

**17** Au cours des cinq dernières années, votre établissement a-t-il été affecté par l'une ou l'autre des actions suivantes ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

(Non ▼)(Oui ▼)

- a) Une grève ou un lock-out ..... ① ②
- b) Un moyen de pression syndical autre que la grève ..... ① ②
- c) Une fermeture partielle ou complète ..... ① ②
- d) Une vente ou une acquisition ..... ① ②

## Enquête auprès des syndicats de la Fédération du commerce (CSN)

**18** Jusqu'à quel point les items suivants sont-ils une source de tension dans les relations patronales-syndicales dans votre établissement ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Aucunement    ② Un peu    ③ Passablement    ④ Beaucoup

(ne s'applique pas) ▼

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| a) Les salaires .....   | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| b) Les régimes de retraite .....                                  | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| c) Les avantages sociaux autres que les régimes de retraite ..... | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| d) La conciliation travail-famille .....                          | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| e) L'impartition et la sous-traitance .....                       | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| f) Les horaires de travail .....                                  | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| g) La flexibilité dans les tâches (polyvalence) .....             | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| h) La formation professionnelle et le perfectionnement .....      | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| i) L'application de l'ancienneté .....                            | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| j) Les mouvements de personnel .....                              | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| k) La protection des emplois .....                                | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| l) Le système d'évaluation de la performance .....                | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| m) La charge de travail .....                                     | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| n) La réorganisation du travail .....                             | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| o) La santé et sécurité au travail .....                          | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| p) La participation des employé(e)s aux décisions .....           | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| q) L'absentéisme .....  | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| r) L'attribution des promotions .....                             | ① | ② | ③ | ④ | ○ |
| s) L'attribution du temps supplémentaire .....                    | ① | ② | ③ | ④ | ○ |

**19** Au cours des douze derniers mois, combien de griefs ont été déposés par votre syndicat auprès de l'employeur ? (indiquez «0» si vous n'avez pas eu de grief) ..... (nombre ►)

**20** Actuellement, combien y a-t-il de griefs en suspens (non réglés) ? ..... (nombre ►)

**21** Au cours des douze derniers mois, combien de griefs ont fait l'objet d'un arbitrage ? ..... (nombre ►)

**22** Au cours des trois dernières années, comment les aspects suivants ont-ils évolué dans votre établissement ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Fortement diminué    ② Légèrement diminué    ③ Maintenu    ④ Légèrement augmenté    ⑤ Fortement augmenté

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| a) Le nombre de membres .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| b) La sécurité d'emploi de vos membres .....                          | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| c) La coopération patronale-syndicale .....                           | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| d) Les décisions arbitraires prises par l'employeur .....             | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| e) Le nombre de griefs .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| f) La confiance du syndicat à l'égard de l'employeur .....            | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| g) L'implication du syndicat dans la gestion de l'établissement ..... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| h) Le pouvoir du syndicat .....                                       | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

## Section -G-

### Valeurs et priorités

*Nous aimerions mieux connaître votre vision du syndicalisme et son rôle dans la société.*

**1** Voici une série d'énoncés qui décrivent deux visions du syndicalisme. Pour chaque énoncé, indiquez la proposition qui correspond le mieux à votre vision du syndicalisme :

*(noircir un seul chiffre par énoncé)*

- a) Un syndicalisme qui privilégie la représentation de ses membres ou ..... ①  
 Un syndicalisme qui cherche à promouvoir les intérêts de tous les travailleurs et travailleuses ..... ②
- b) Un syndicalisme qui se concentre sur les services offerts aux membres ou ..... ①  
 Un syndicalisme qui s'occupe également de l'éducation syndicale et de la syndicalisation des personnes non-syndiquées ..... ②
- c) Un syndicalisme engagé dans des questions politiques ou ..... ①  
 Un syndicalisme axé sur la représentation de ses membres auprès de l'employeur ..... ②
- d) Un syndicalisme qui développe des coalitions avec les groupes sociaux ou communautaires ou ..... ①  
 Un syndicalisme qui s'appuie uniquement sur ses propres membres pour réaliser ses objectifs ..... ②
- e) Un syndicalisme qui mobilise ses membres ou ..... ①  
 Un syndicalisme qui offre des services individualisés à ses membres ..... ②

**2** Les syndicats ont souvent des choix difficiles à faire. Voici une liste d'objectifs de l'action syndicale. Classez par ordre d'importance les 5 objectifs suivants : (Indiquez «1» pour l'objectif le plus important, «2» pour le deuxième objectif le plus important, «3» pour le troisième objectif le plus important, «4» pour le quatrième objectif le plus important et «5» pour le cinquième objectif le plus important)

- Promouvoir la justice sociale ..... (chiffre ►)
- Améliorer les salaires et les bénéfices ..... (chiffre ►)
- Favoriser une plus grande participation des employé(e)s aux décisions ..... (chiffre ►)
- Valoriser les métiers, les professions et les qualifications des membres ..... (chiffre ►)
- Protéger les employé(e)s contre les décisions arbitraires des employeurs ..... (chiffre ►)

**3** Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec les énoncés suivants pour décrire le rôle des syndicats ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord    ② Plutôt en désaccord    ③ Ni en accord, ni en désaccord    ④ Plutôt d'accord    ⑤ Tout à fait d'accord

- a) La plupart des employé(e)s ont besoin d'un syndicat pour recevoir un traitement équitable de la part de leur employeur ..... ① ② ③ ④ ⑤
- b) La grève demeure un moyen indispensable pour défendre les droits des employé(e)s ..... ① ② ③ ④ ⑤
- c) Les syndicats devraient être plus combatifs à l'égard des employeurs ..... ① ② ③ ④ ⑤
- d) Un(e) syndiqué(e) qui refuse de faire la grève devrait avoir le droit de traverser des lignes de piquetage pour travailler ..... ① ② ③ ④ ⑤
- e) Les syndicats s'impliquent trop dans les grands débats publics ..... ① ② ③ ④ ⑤
- f) Le principe d'ancienneté est essentiel pour contrer l'arbitraire patronal ..... ① ② ③ ④ ⑤
- g) Les jeunes employé(e)s reconnaissent l'importance des acquis syndicaux ..... ① ② ③ ④ ⑤
- h) Les syndicats laissent peu de place à l'implication de nouveaux groupes de personnes sur le marché du travail, tels les jeunes et les communautés culturelles ..... ① ② ③ ④ ⑤
- i) Un syndicat devrait représenter tous les employé(e)s dans un même établissement, peu importe leur profession ou leur statut ..... ① ② ③ ④ ⑤
- j) Les professionnel(le)s sont mieux représenté(e)s par les corporations ou associations professionnelles que par les syndicats ..... ① ② ③ ④ ⑤
- k) Les syndicats ont trop de pouvoir ..... ① ② ③ ④ ⑤
- l) Les valeurs des jeunes employé(e)s sont en conflit avec les valeurs syndicales ..... ① ② ③ ④ ⑤
- m) C'est la responsabilité de tous les employé(e)s syndiqué(e)s d'un établissement de s'assurer que la direction respecte la convention collective ..... ① ② ③ ④ ⑤
- n) Je serais prêt(e) à acheter des produits «équitable(s)» (qui respectent l'environnement et les droits humains et du travail), même si cela me coûterait plus cher ..... ① ② ③ ④ ⑤
- o) Lorsque ma famille parle des syndicats, elle en parle surtout en bien ..... ① ② ③ ④ ⑤
- p) Lorsque mes ami(e)s parlent des syndicats, ils en parlent surtout en bien ..... ① ② ③ ④ ⑤
- q) Les syndicats devraient accorder plus d'importance aux intérêts professionnels de chaque employé(e) (ex : suivi individualisé de carrière, placement en emploi, etc.) ..... ① ② ③ ④ ⑤
- r) Négocier établissement par établissement ne fournit plus le rapport de force nécessaire pour améliorer les conditions de travail des employé(e)s ..... ① ② ③ ④ ⑤

**4** À votre avis, jusqu'à quel point les intérêts des travailleurs et des employeurs sont-ils semblables ou différents ? (noircir un seul chiffre)

- Très semblables ..... ①
- Plutôt semblables ..... ②
- Plutôt différents ..... ③
- Très différents ..... ④



**5** À votre avis, jusqu'à quel point les intérêts des travailleurs du Québec et des travailleurs des autres pays sont-ils semblables ou différents ? (noircir un seul chiffre)

- Très semblables ..... ①
- Plutôt semblables ..... ②
- Plutôt différents ..... ③
- Très différents ..... ④

**6** À votre avis, les tendances suivantes vont-elles dans la bonne direction, la mauvaise direction ou ne changeront pas grand chose ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Bonne direction    ② Pas de changement    ③ Mauvaise direction

(ne sais pas)

- a) La volonté du gouvernement de réduire l'importance du rôle de l'État ..... ① ② ③ ○
- b) La volonté du gouvernement de réduire les impôts ..... ① ② ③ ○
- c) L'opposition des syndicats aux politiques actuelles du gouvernement ..... ① ② ③ ○
- d) Les traités de libre échange ..... ① ② ③ ○

**7** Les syndicats peuvent utiliser une partie des cotisations des membres pour poursuivre différents objectifs. Seriez-vous en accord ou en désaccord pour que la FC et la CSN utilisent les cotisations des membres pour les actions suivantes ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord    ② Plutôt en désaccord    ③ Ni en accord, ni en désaccord    ④ Plutôt d'accord    ⑤ Tout à fait d'accord

- a) Mener des actions pour améliorer les services publics (santé, éducation, etc.) ..... ① ② ③ ④ ⑤
- b) Syndiquer des non-syndiqué(e)s ..... ① ② ③ ④ ⑤
- c) Promouvoir l'accès à l'égalité pour les femmes ..... ① ② ③ ④ ⑤
- d) Promouvoir l'accès à l'égalité pour les minorités visibles ..... ① ② ③ ④ ⑤
- e) Mener des campagnes pour éliminer la pauvreté ..... ① ② ③ ④ ⑤
- f) Mener des campagnes contre la guerre ..... ① ② ③ ④ ⑤
- g) Lutter contre la précarité de l'emploi ..... ① ② ③ ④ ⑤
- h) Valoriser les métiers ou les professions ..... ① ② ③ ④ ⑤
- i) Exercer des pressions pour améliorer les lois du travail ..... ① ② ③ ④ ⑤
- j) Offrir de nouveaux services individuels aux membres, tels les conseils financiers et les programmes d'aide aux employé(e)s ..... ① ② ③ ④ ⑤
- k) Promouvoir une mondialisation plus équitable ..... ① ② ③ ④ ⑤
- l) Mener des campagnes contre les employeurs qui ont un comportement anti-syndical (McDonald's, Wal-Mart, etc.) ..... ① ② ③ ④ ⑤

## Section -H-

### Profil de l'établissement

*Nous vous posons maintenant quelques questions sur les caractéristiques générales de votre établissement.*

#### 1 Votre établissement fait-il partie d'une entreprise ayant d'autres établissements que le vôtre ?

- Non... ① → *Passez à la question 2*
- Oui... ②



##### 1a Cette entreprise a-t-elle des établissements à l'étranger ?

- Non ..... ①
- Oui ..... ②

##### 1b Votre établissement est-il en concurrence avec les autres établissements de votre entreprise ?

- Non ..... ①
- Oui ..... ②

##### 1c Dans quel pays se situe le siège social de cette entreprise ? \_\_\_\_\_

#### 2 Votre établissement appartient-il à une entreprise inscrite à la bourse ?

- Non ..... ①
- Oui ..... ②

#### 3 Votre établissement dessert-il les marchés suivants ? (noircir un seul chiffre par énoncé) (Non ▼)(Oui ▼)

- |  |   |   |
|--|---|---|
| a) Un marché local ou régional du Québec ..... | ① | ② |
| b) L'ensemble du Québec .....                  | ① | ② |
| c) Un marché ailleurs au Canada .....          | ① | ② |
| d) Un marché dans d'autres pays .....          | ① | ② |

#### 4 Quel pourcentage de la production de biens ou de services de votre établissement est exporté à l'extérieur du Canada ? (indiquez «0» si votre établissement n'exporte pas) ..... %

#### 5 Au cours des trois dernières années, comment les aspects suivants reliés à votre établissement ont-ils évolué ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Fortement diminué	② Légèrement diminué	③ Maintenu	④ Légèrement augmenté	⑤ Fortement augmenté
---------------------	----------------------	------------	-----------------------	----------------------

(ne s'applique pas) ▼

- |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| a) Le chiffre d'affaires de votre établissement .....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| b) Les activités confiées en sous-tendance par votre établissement à d'autres entreprises ..... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| c) La demande pour votre produit ou service principal .....                                     | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| d) Le coût de la main-d'oeuvre sur l'ensemble des coûts d'opération .....                       | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| e) La part du marché occupé par votre établissement .....                                       | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |
| f) Le nombre de plaintes des clients .....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ○ |

## Section -I-

### Profil de la répondante ou du répondant

*Pour terminer, nous souhaitons obtenir des informations concernant votre travail syndical et certaines caractéristiques sociodémographiques qui serviront seulement à établir des tendances globales.*

**1** Depuis combien de temps êtes-vous membre de la CSN ? ..... (nombre d'années ►)

**2** Actuellement, quel poste occupez-vous dans votre syndicat ? \_\_\_\_\_

**2a** Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ? ..... (nombre d'années ►)

**2b** S'agit-il d'un poste électif ?

- Non ..... ①
- Oui ..... ②

**3** Avant d'occuper votre poste actuel, avez-vous eu d'autres fonctions (poste électif, poste de délégué(e), poste de conseiller(ère), etc.) dans votre syndicat ou dans un autre syndicat ?

- Non... ① → *Passez à la question 4*
- Oui... ②



**3a** Si oui, pendant combien d'années avez-vous occupé ces fonctions ? ..... (nombre d'années ►)

**4** Au cours des trois dernières années, environ combien de jours de formation à propos de votre travail syndical avez-vous reçu de la FC, de la CSN et/ou d'une autre source ? ..... (nombre de jours ►)

**5** Quel est votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants pour caractériser une journée typique de votre travail syndical ? (noircir un seul chiffre par énoncé)

① Tout à fait en désaccord    ② Plutôt en désaccord    ③ Ni en accord, ni en désaccord    ④ Plutôt d'accord    ⑤ Tout à fait d'accord

- a) J'apprécie mon travail syndical ..... ① ② ③ ④ ⑤
- b) J'ai beaucoup d'influence sur les décisions prises dans mon syndicat ..... ① ② ③ ④ ⑤
- c) On me demande de faire une quantité excessive de travail ..... ① ② ③ ④ ⑤
- d) Mon travail syndical est souvent routinier ..... ① ② ③ ④ ⑤
- e) J'ai le sentiment que mon travail syndical est apprécié ..... ① ② ③ ④ ⑤
- f) Je me sens stressé(e) par mon travail syndical ..... ① ② ③ ④ ⑤
- g) Je reçois souvent des demandes contradictoires ..... ① ② ③ ④ ⑤
- h) J'ai de la difficulté à concilier mon travail syndical avec ma vie hors-travail (famille, amie(e)s, etc.) ..... ① ② ③ ④ ⑤
- i) Mon travail syndical me permet de développer pleinement mes capacités ..... ① ② ③ ④ ⑤
- j) Il est difficile de concilier mon travail syndical avec mon développement professionnel ..... ① ② ③ ④ ⑤
- k) Je me sens appuyé(e) par mes collègues dans mon travail syndical ..... ① ② ③ ④ ⑤
- l) Le travail syndical exige trop d'investissements sur les plans personnel et affectif ..... ① ② ③ ④ ⑤
- m) Il y a souvent des tensions au sein de notre équipe syndicale ..... ① ② ③ ④ ⑤
- n) Je me sens bien appuyé(e) par la FC et la CSN dans mon travail syndical ..... ① ② ③ ④ ⑤
- o) J'ai le sentiment que mon travail syndical améliore la qualité de vie de nos membres ..... ① ② ③ ④ ⑤
- p) Je me sens bien appuyé(e) par les membres dans mon travail syndical ..... ① ② ③ ④ ⑤
- q) J'ai le sentiment d'être toujours en avance sur les préoccupations des membres ..... ① ② ③ ④ ⑤

**6** Au cours d'une semaine typique de travail, combien d'heures consacrez-vous :

(nombre ▼)

- a) à votre travail syndical .....
- b) à votre travail pour votre employeur .....
- c) à vos responsabilités familiales et aux tâches domestiques .....
- d) à vos loisirs .....

**7** Voici trois types de préoccupations qui peuvent vous inciter à vous investir dans votre travail syndical. Classez par ordre d'importance les trois préoccupations suivantes :

(Indiquez «1» pour la préoccupation la plus importante, «2» pour la deuxième préoccupation la plus importante et «3» pour la troisième préoccupation la plus importante)

- Les questions reliées à mon métier ou à ma profession ..... (chiffre ►)
- Les questions sociales et politiques ..... (chiffre ►)
- Les questions reliées à la négociation collective et à l'amélioration des conditions de travail ..... (chiffre ►)

**8** Êtes-vous actuellement membre d'un parti politique ?

- Non... ① → *Passez à la question 8a*
- Oui... ② → *Passez à la question 9*

**8a** Avez-vous déjà été membre d'un parti politique ?

- Non ..... ①
- Oui ..... ②

**9** Êtes-vous actuellement impliqué(e) dans un groupe ou une association à caractère social, communautaire, environnemental ou international ?

- Non... ① → *Passez à la question 9a*
- Oui... ② → *Passez à la question 10*

**9a** Avez-vous déjà été impliqué(e) dans un groupe ou une association à caractère social, communautaire, environnemental ou international ?

- Non ..... ①
- Oui ..... ②

**10** Êtes-vous :

- Une femme ..... ①
- Un homme ..... ②

**11** Quel âge avez-vous ? ..... (nombre d'années ►) **12** Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ? (*noircir un seul chiffre*)

- Diplôme du primaire ..... ①
- Diplôme du secondaire ..... ②
- Diplôme collégial général ou l'équivalent ..... ③
- Certificat de premier cycle universitaire ..... ④
- Diplôme de premier cycle universitaire (baccalauréat) ..... ⑤
- Diplôme de deuxième ou de troisième cycle universitaire ..... ⑥

**13** Quelle est votre langue maternelle ? (*noircir un seul chiffre*)

- Le français ..... ①
- L'anglais ..... ②
- Autre (*précisez*) : \_\_\_\_\_ ③

Enquête auprès des syndicats de la Fédération du commerce (CSN)

**14** Êtes-vous né(e) au Canada ou à l'étranger ? (noircir un seul chiffre)

- Au Canada ..... ①
- À l'étranger (précisez) : \_\_\_\_\_ ②

**15** Vous identifiez-vous comme faisant partie d'une minorité visible ou d'une communauté ethnique ?

- Non... ① → *Passez à la question 16*
- Oui... ②



**15a** À quelle communauté ethnique ou culturelle vous identifiez-vous ? \_\_\_\_\_

**16** En vous incluant, dans laquelle des catégories suivantes se situe le revenu annuel total (avant impôt et déductions) de tous les membres de votre foyer ? (noircir un seul chiffre)

- Moins de 20 000 \$ ..... ①
- Entre 20 000 \$ et 39 999 \$ ..... ②
- Entre 40 000 \$ et 59 999 \$ ..... ③
- Entre 60 000 \$ et 79 999 \$ ..... ④
- Entre 80 000 \$ et 99 999 \$ ..... ⑤
- Entre 100 000 \$ et 119 999 \$ ..... ⑥
- Plus de 120 000 \$ ..... ⑦

**17** Quel est votre état civil ? (noircir un seul chiffre)

- Célibataire ..... ①
- Marié(e) ou conjoint(e) de fait ..... ②
- Veuf(ve) ..... ③
- Séparé(e) ou divorcé(e) ..... ④

**18** En vous incluant, combien d'adultes vivent chez vous ? ..... (nombre ►)

**19** Combien d'enfants de moins de 18 ans habitent chez vous ? ..... (nombre ►)

**19a** Combien de ceux-ci ont moins de six ans ? ..... (nombre ►)

**Merci de votre collaboration !**



**ANNEXE D :**

**MATRICE DE CORRÉLATIONS**



### Correlations

		Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur	Coopération patronale-syn- dicale	Insatisf_salaire - Insatisfaction du salaire	Conditions	Changements (tâches et technologie)	Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?	Formation
Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  576	-,156**  576	,030  576	,201**  567	,008  572	-,024  572	,028  575
Coopération patronale-syndicale	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,156**  576	1  576	-,102*  576	-,117**  567	-,052  572	,002  572	-,045  575
Insatisf_salaire - Insatisfaction du salaire	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,030  576	-,102*  576	1  576	,200**  567	,127**  572	,046  572	-,102*  575
Conditions	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,201**  567	-,117**  567	,200**  567	1  567	,290**  563	,054  564	-,035  566
Changements (tâches et technologie)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,008  572	-,052  572	,127**  572	,290**  563	1  572	,089*  568	,059  571
Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,024  572	,002  572	,046  572	,054  564	,089*  568	1  572	,047  571
Formation	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,028  575	-,045  575	-,102*  575	-,035  566	,059  571	,047  571	1  575
Salaire_rend - q13 Salaire au rendement	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,023  566	,056  566	,026  566	,062  557	,047  562	-,029  562	,019  565
Performance - q12 Évaluation de la performance	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,012  568	,019  568	-,011  568	,031  559	,025  564	-,005  564	,045  567

Correlations

		Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur	Coopération patronale-syn dicale	Insatisf_salaire - Insatisfaction du salaire	Conditions	Changements (tâches et technologie)	Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?	Formation
Degré_professionnel - Degré de professionnalisation (niveau N)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,028 ,497 576	-,038 ,364 576	-,066 ,115 576	,133** ,002 567	,083* ,046 572	,248** ,000 572	,334** ,000 575
Attachement_travail - Préfère aller travailler	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,112** ,007 576	,090* ,030 576	-,179** ,000 576	-,181** ,000 567	-,096* ,021 572	,118** ,005 572	,062 ,136 575
Influence - Influence au travail	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,072 ,082 576	,085* ,042 576	,016 ,701 576	-,081 ,053 567	-,052 ,219 572	,112** ,008 572	,050 ,231 575
Finalités_travail	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,048 ,261 561	,004 ,924 561	-,104* ,014 561	-,145** ,001 552	,067 ,114 557	,055 ,196 557	,074 ,080 560
Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,106* ,012 564	,121** ,004 564	-,138** ,001 564	-,138** ,001 556	,023 ,582 560	,092* ,030 560	,109** ,009 563
Mobilite_externe - Changerait d'emploi si pouvait	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,143** ,001 576	-,084* ,045 576	,155** ,000 576	,167** ,000 567	,097* ,020 572	,020 ,629 572	-,036 ,386 575
Sociabilites - Relations avec les collègues (Individualisme + conflit)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,048 ,254 576	-,075 ,072 576	,011 ,800 576	,143** ,001 567	,079 ,059 572	-,018 ,666 572	,076 ,069 575
Enfants	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,046 ,275 571	,058 ,170 571	-,052 ,214 571	,019 ,645 562	,040 ,339 567	,034 ,418 567	,094* ,024 570
Actions_syn (démocratique et proactif)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,005 ,905 576	,150** ,000 576	,022 ,601 576	-,013 ,765 567	-,091* ,030 572	-,041 ,330 572	-,052 ,217 575
Régional	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,035 ,403 576	,109** ,009 576	-,099* ,018 576	,046 ,274 567	,007 ,866 572	,021 ,611 572	,026 ,530 575

Correlations

		Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur	Coopération patronale-syn- dicale	Insatisf_salaire - Insatisfaction du salaire	Conditions	Changements (tâches et technologie)	Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?	Formation
Socialisation_entourage-	Pearson Correlation	,068	,023	,042	,016	,023	,019	-,034
Socialisation entourage	Sig. (2-tailed)	,104	,580	,317	,713	,575	,642	,410
	N	576	576	576	567	572	572	575
Poste_syndicat	Pearson Correlation	,078	,029	,095*	,075	,036	,045	,022
	Sig. (2-tailed)	,061	,486	,023	,075	,389	,282	,602
	N	574	574	574	565	570	570	573
Ancienneté	Pearson Correlation	-,048	,048	-,115**	-,096*	-,089*	-,087*	,098*
	Sig. (2-tailed)	,249	,247	,006	,022	,034	,037	,018
	N	576	576	576	567	572	572	575
Age	Pearson Correlation	-,084*	,029	-,046	-,075	-,016	,006	,099*
	Sig. (2-tailed)	,045	,487	,269	,075	,705	,880	,018
	N	574	574	574	566	570	570	573

### Correlations

		Salaire_rend - q13 Salaire au rendement	Performance - q12 Évaluation de la performance	Degré_ professionnel - Degré de professionnali sation (niveau N)	Attachement_ travail - Préfère aller travailler	Influence - Influence au travail	Finalités_ travail
Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur	Pearson Correlation	,023	-,012	,028	-,112**	-,072	-,048
	Sig. (2-tailed)	,581	,767	,497	,007	,082	,261
	N	566	568	576	576	576	561
Coopération patronale-syndicale	Pearson Correlation	,056	,019	-,038	,090*	,085*	,004
	Sig. (2-tailed)	,181	,655	,364	,030	,042	,924
	N	566	568	576	576	576	561
Insatisf_salaire - Insatisfaction du salaire	Pearson Correlation	,026	-,011	-,066	-,179**	,016	-,104*
	Sig. (2-tailed)	,538	,800	,115	,000	,701	,014
	N	566	568	576	576	576	561
Conditions	Pearson Correlation	,062	,031	,133**	-,181**	-,081	-,145**
	Sig. (2-tailed)	,145	,471	,002	,000	,053	,001
	N	557	559	567	567	567	552
Changements (tâches et technologie)	Pearson Correlation	,047	,025	,083*	-,096*	-,052	,067
	Sig. (2-tailed)	,265	,555	,046	,021	,219	,114
	N	562	564	572	572	572	557
Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?	Pearson Correlation	-,029	-,005	,248**	,118**	,112**	,055
	Sig. (2-tailed)	,496	,911	,000	,005	,008	,196
	N	562	564	572	572	572	557
Formation	Pearson Correlation	,019	,045	,334**	,062	,050	,074
	Sig. (2-tailed)	,645	,285	,000	,136	,231	,080
	N	565	567	575	575	575	560
Salaire_rend - q13 Salaire au rendement	Pearson Correlation	1	,444**	-,011	-,059	-,014	-,008
	Sig. (2-tailed)		,000	,791	,163	,747	,846
	N	566	558	566	566	566	552
Performance - q12 Évaluation de la performance	Pearson Correlation	,444**	1	,035	,012	,019	-,010
	Sig. (2-tailed)	,000		,402	,784	,652	,820
	N	558	568	568	568	568	553

Correlations

		Salaire_rend - q13 Salaire au rendement	Performance - q12 Évaluation de la performance	Degré_ professionnel - Degré de professionnali sation (niveau N)	Attachement_ travail - Préfère aller travailler	Influence - Influence au travail	Finalités_ travail
Degré_professionnel - Degré de professionnalisation (niveau N)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,011 ,791 566	,035 ,402 568	1  576	,065 ,120 576	,119** ,004 576	-,003 ,945 561
Attachement_travail - Préfère aller travailler	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,059 ,163 566	,012 ,784 568	,065 ,120 576	1  576	,148** ,000 576	,064 ,129 561
Influence - Influence au travail	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,014 ,747 566	,019 ,652 568	,119** ,004 576	,148** ,000 576	1  576	-,018 ,664 561
Finalités_travail	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,008 ,846 552	-,010 ,820 553	-,003 ,945 561	,064 ,129 561	-,018 ,664 561	1  561
Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,114** ,007 554	,008 ,853 556	,148** ,000 564	,163** ,000 564	,078 ,064 564	,039 ,359 549
Mobilite_externe - Changerait d'emploi si pouvait	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,023 ,581 566	,023 ,577 568	-,005 ,909 576	-,154** ,000 576	-,123** ,003 576	,007 ,877 561
Sociabilites - Relations avec les collègues (Individualisme + conflit)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,062 ,141 566	,042 ,313 568	,108** ,010 576	-,067 ,106 576	-,025 ,552 576	-,042 ,320 561
Enfants	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,001 ,981 561	,013 ,763 563	,030 ,480 571	,070 ,095 571	,025 ,547 571	,051 ,230 556
Actions_syn (démocratique et proactif)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,097* ,021 566	-,021 ,609 568	-,045 ,284 576	,006 ,878 576	,049 ,238 576	-,023 ,583 561
Régional	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,240** ,000 566	-,099* ,018 568	,064 ,124 576	,049 ,244 576	,077 ,063 576	-,017 ,692 561

Correlations

		Salaire_rend - q13 Salaire au rendement	Performance - q12 Évaluation de la performance	Degré_ professionnel - Degré de professionnali sation (niveau N)	Attachement_ travail - Préfère aller travailler	Influence - Influence au travail	Finalités_ travail
Socialisation_entourage- Socialisation entourage	Pearson Correlation	,091*	-,013	-,062	-,101*	-,021	-,038
	Sig. (2-tailed)	,031	,765	,138	,015	,615	,365
	N	566	568	576	576	576	561
Poste_syndicat	Pearson Correlation	,122**	-,057	,063	-,031	-,013	-,092*
	Sig. (2-tailed)	,004	,177	,131	,464	,761	,029
	N	564	566	574	574	574	559
Ancienneté	Pearson Correlation	,066	,074	-,183**	,114**	-,132**	,161**
	Sig. (2-tailed)	,117	,077	,000	,006	,001	,000
	N	566	568	576	576	576	561
Age	Pearson Correlation	,038	,061	-,011	,106*	-,080	,118**
	Sig. (2-tailed)	,372	,146	,785	,011	,056	,005
	N	564	566	574	574	574	559

Correlations

		Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière	Mobilite_ externe - Changerait d'emploi si pouvait	Sociabilites - Relations avec les collègues (Individualism e + conflit)	Enfants	Actions_syn (démocratique et proactif)	Régional	Socialisation_ entourage- Socialisation entourage
Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur	Pearson Correlation	-,106*	,143**	,048	-,046	-,005	,035	,068
	Sig. (2-tailed)	,012	,001	,254	,275	,905	,403	,104
	N	564	576	576	571	576	576	576
Coopération patronale-syndicale	Pearson Correlation	,121**	-,084*	-,075	,058	,150**	,109**	,023
	Sig. (2-tailed)	,004	,045	,072	,170	,000	,009	,580
	N	564	576	576	571	576	576	576
Insatisf_salaire - Insatisfaction du salaire	Pearson Correlation	-,138**	,155**	,011	-,052	,022	-,099*	,042
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,800	,214	,601	,018	,317
	N	564	576	576	571	576	576	576
Conditions	Pearson Correlation	-,138**	,167**	,143**	,019	-,013	,046	,016
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,645	,765	,274	,713
	N	556	567	567	562	567	567	567
Changements (tâches et technologie)	Pearson Correlation	,023	,097*	,079	,040	-,091*	,007	,023
	Sig. (2-tailed)	,582	,020	,059	,339	,030	,866	,575
	N	560	572	572	567	572	572	572
Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?	Pearson Correlation	,092*	,020	-,018	,034	-,041	,021	,019
	Sig. (2-tailed)	,030	,629	,666	,418	,330	,611	,642
	N	560	572	572	567	572	572	572
Formation	Pearson Correlation	,109**	-,036	,076	,094*	-,052	,026	-,034
	Sig. (2-tailed)	,009	,386	,069	,024	,217	,530	,410
	N	563	575	575	570	575	575	575
Salaire_rend - q13 Salaire au rendement	Pearson Correlation	,114**	,023	-,062	,001	,097*	-,240**	,091*
	Sig. (2-tailed)	,007	,581	,141	,981	,021	,000	,031
	N	554	566	566	561	566	566	566
Performance - q12 Évaluation de la performance	Pearson Correlation	,008	,023	,042	,013	-,021	-,099*	-,013
	Sig. (2-tailed)	,853	,577	,313	,763	,609	,018	,765
	N	556	568	568	563	568	568	568

Correlations

		Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière	Mobilite_ externe - Changerait d'emploi si pouvait	Sociabilites - Relations avec les collègues (Individualism e + conflit)	Enfants	Actions_syn (démocratique et proactif)	Régional	Socialisation_ entourage- Socialisation entourage
Degré_professionnel - Degré de professionnalisation (niveau N)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,148** ,000 564	-,005 ,909 576	,108** ,010 576	,030 ,480 571	-,045 ,284 576	,064 ,124 576	-,062 ,138 576
Attachement_travail - Préfère aller travailler	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,163** ,000 564	-,154** ,000 576	-,067 ,106 576	,070 ,095 571	,006 ,878 576	,049 ,244 576	-,101* ,015 576
Influence - Influence au travail	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,078 ,064 564	-,123** ,003 576	-,025 ,552 576	,025 ,547 571	,049 ,238 576	,077 ,063 576	-,021 ,615 576
Finalités_travail	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,039 ,359 549	,007 ,877 561	-,042 ,320 561	,051 ,230 556	-,023 ,583 561	-,017 ,692 561	-,038 ,365 561
Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,008 564	-,111** ,008 564	-,147** ,000 564	-,032 ,455 559	,098* ,021 564	,008 ,846 564	,058 ,170 564
Mobilite_externe - Changerait d'emploi si pouvait	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,111** ,008 564	1 ,008 576	,104* ,012 576	,110** ,009 571	-,086* ,039 576	-,063 ,133 576	-,048 ,252 576
Sociabilites - Relations avec les collègues (Individualisme + conflit)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,147** ,000 564	,104* ,012 576	1 ,000 576	,029 ,490 571	-,138** ,001 576	,082* ,049 576	-,121** ,004 576
Enfants	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,032 ,455 559	,110** ,009 571	,029 ,490 571	1 ,000 571	,005 ,901 571	-,012 ,777 571	-,063 ,130 571
Actions_syn (démocratique et proactif)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,098* ,021 564	-,086* ,039 576	-,138** ,001 576	,005 ,901 571	1 ,011 576	-,105* ,011 576	,238** ,000 576
Régional	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,008 ,846 564	-,063 ,133 576	,082* ,049 576	-,012 ,777 571	-,105* ,011 576	1 ,011 576	,000 ,993 576



Correlations

		Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière	Mobilite_ externe - Changerait d'emploi si pouvait	Sociabilites - Relations avec les collègues (Individualism e + conflit)	Enfants	Actions_syn (démocratique et proactif)	Régional	Socialisation_ entourage- Socialisation entourage
Socialisation_entourage- Socialisation entourage	Pearson Correlation	,058	-,048	-,121**	-,063	,238**	,000	1
	Sig. (2-tailed)	,170	,252	,004	,130	,000	,993	
	N	564	576	576	571	576	576	576
Poste_syndicat	Pearson Correlation	-,043	-,026	,032	,013	,262**	-,146**	,109**
	Sig. (2-tailed)	,313	,530	,445	,764	,000	,000	,009
	N	562	574	574	569	574	574	574
Ancienneté	Pearson Correlation	,128**	,214**	-,121**	,189**	-,057	-,087*	-,018
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,004	,000	,176	,036	,665
	N	564	576	576	571	576	576	576
Age	Pearson Correlation	,076	,166**	-,054	,469**	-,090*	-,072	-,086*
	Sig. (2-tailed)	,071	,000	,194	,000	,030	,083	,040
	N	562	574	574	569	574	574	574

Correlations

		Poste_syndicat	Ancienneté	Age
Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur	Pearson Correlation	,078	-,048	-,084*
	Sig. (2-tailed)	,061	,249	,045
	N	574	576	574
Coopération patronale-syndicale	Pearson Correlation	,029	,048	,029
	Sig. (2-tailed)	,486	,247	,487
	N	574	576	574
Insatisf_salaire - Insatisfaction du salaire	Pearson Correlation	,095*	-,115**	-,046
	Sig. (2-tailed)	,023	,006	,269
	N	574	576	574
Conditions	Pearson Correlation	,075	-,096*	-,075
	Sig. (2-tailed)	,075	,022	,075
	N	565	567	566
Changements (tâches et technologie)	Pearson Correlation	,036	-,089*	-,016
	Sig. (2-tailed)	,389	,034	,705
	N	570	572	570
Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?	Pearson Correlation	,045	-,087*	,006
	Sig. (2-tailed)	,282	,037	,880
	N	570	572	570
Formation	Pearson Correlation	,022	,098*	,099*
	Sig. (2-tailed)	,602	,018	,018
	N	573	575	573
Salaire_rend - q13 Salaire au rendement	Pearson Correlation	,122**	,066	,038
	Sig. (2-tailed)	,004	,117	,372
	N	564	566	564
Performance - q12 Évaluation de la performance	Pearson Correlation	-,057	,074	,061
	Sig. (2-tailed)	,177	,077	,146
	N	566	568	566

Correlations

		Poste_syndicat	Ancienneté	Age
Degré_professionnel - Degré de professionnalisation (niveau N)	Pearson Correlation	,063	-,183**	-,011
	Sig. (2-tailed)	,131	,000	,785
	N	574	576	574
Attachement_travail - Préfère aller travailler	Pearson Correlation	-,031	,114**	,106*
	Sig. (2-tailed)	,464	,006	,011
	N	574	576	574
Influence - Influence au travail	Pearson Correlation	-,013	-,132**	-,080
	Sig. (2-tailed)	,761	,001	,056
	N	574	576	574
Finalités_travail	Pearson Correlation	-,092*	,161**	,118**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,005
	N	559	561	559
Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière	Pearson Correlation	-,043	,128**	,076
	Sig. (2-tailed)	,313	,002	,071
	N	562	564	562
Mobilité_externe - Changerait d'emploi si pouvait	Pearson Correlation	-,026	,214**	,166**
	Sig. (2-tailed)	,530	,000	,000
	N	574	576	574
Sociabilités - Relations avec les collègues (Individualisme + conflit)	Pearson Correlation	,032	-,121**	-,054
	Sig. (2-tailed)	,445	,004	,194
	N	574	576	574
Enfants	Pearson Correlation	,013	,189**	,469**
	Sig. (2-tailed)	,764	,000	,000
	N	569	571	569
Actions_syn (démocratique et proactif)	Pearson Correlation	,262**	-,057	-,090*
	Sig. (2-tailed)	,000	,176	,030
	N	574	576	574
Régional	Pearson Correlation	-,146**	-,087*	-,072
	Sig. (2-tailed)	,000	,036	,083
	N	574	576	574

Correlations

		Poste_syndicat	Ancienneté	Age
Socialisation_entourage- Socialisation entourage	Pearson Correlation	,109**	-,018	-,086*
	Sig. (2-tailed)	,009	,665	,040
	N	574	576	574
Poste_syndicat	Pearson Correlation	1	-,183**	-,143**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001
	N	574	574	572
Ancienneté	Pearson Correlation	-,183**	1	,542**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	574	576	574
Age	Pearson Correlation	-,143**	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	
	N	572	574	574

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**ANNEXE E :**

**RÉSULTATS DU TEST VIF DE RÉGRESSION  
POUR LE DIAGNOSTIC DE COLINÉARITÉ**

# Regression

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 <sup>a</sup>	,362	,331	,679

a. Predictors: (Constant), Age, Degré\_professionnel - Degré de professionnalisation (niveau N), Salaire\_rend - q13 Salaire au rendement, Coopération patronale-syndicale, Changements (tâches et technologie), Finalités\_travail, Socialisation\_entourage- Socialisation entourage, Influence - Influence au travail, Sociabilites - Relations avec les collègues (Individualisme + conflit), Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur, Insatisf\_salaire - Insatisfaction du salaire, Poste\_syndicat, Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?, Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière, Régional, Mobilité\_externe - Changerait d'emploi si pouvait, Formation, Attachement\_travail - Préfère aller travailler, Actions\_syn (démocratique et proactif), Conditions, Performance - q12 Évaluation de la performance, Enfants, Ancienneté

## ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,474	23	5,325	11,543	,000 <sup>a</sup>
	Residual	215,428	467	,461		
	Total	337,902	490			

a. Predictors: (Constant), Age, Degré\_professionnel - Degré de professionnalisation (niveau N), Salaire\_rend - q13 Salaire au rendement, Coopération patronale-syndicale, Changements (tâches et technologie), Finalités\_travail, Socialisation\_entourage- Socialisation entourage, Influence - Influence au travail, Sociabilites - Relations avec les collègues (Individualisme + conflit), Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur, Insatisf\_salaire - Insatisfaction du salaire, Poste\_syndicat, Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?, Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière, Régional, Mobilité\_externe - Changerait d'emploi si pouvait, Formation, Attachement\_travail - Préfère aller travailler, Actions\_syn (démocratique et proactif), Conditions, Performance - q12 Évaluation de la performance, Enfants, Ancienneté

b. Dependent Variable: adhesion

## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,797	,418		9,079	,000		
	Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur	-,113	,065	-,068	-1,728	,085	,891	1,122
	Coopération patronale-syndicale	-,075	,065	-,045	-1,153	,250	,883	1,133
	Insatisf_salaire - Insatisfaction du salaire	,181	,075	,096	2,401	,017	,853	1,172

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Conditions	-,213	,045	-,202	-4,773	,000	,763	1,311
	Changements (tâches et technologie)	,117	,070	,067	1,690	,092	,866	1,154
	Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?	-,065	,079	-,032	-,829	,408	,889	1,125
	Formation	-,043	,045	-,039	-,949	,343	,817	1,223
	Salaire_rend - q13 Salaire au rendement	,015	,076	,009	,199	,842	,707	1,415
	Performance - q12 Évaluation de la performance	-,030	,073	-,018	-,413	,680	,758	1,319
	Degré_professionnel - Degré de professionnalisation (niveau N)	,170	,043	,168	3,927	,000	,748	1,337
	Attachement_travail - Préfère aller travailler	-,116	,089	-,053	-1,307	,192	,820	1,219
	Influence - Influence au travail	,081	,073	,043	1,120	,263	,907	1,103
	Finalités_travail	-,007	,070	-,004	-,098	,922	,920	1,087
	Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière	,079	,051	,062	1,541	,124	,832	1,202
	Mobilite_externe - Changerait d'emploi si pouvait	,008	,068	,005	,119	,905	,818	1,222
	Sociabilites - Relations avec les collègues (Individualisme + conflit)	,061	,044	,054	1,391	,165	,890	1,123
	Enfants	-,004	,072	-,003	-,061	,952	,723	1,384
	Actions_syn (démocratique et proactif)	-,250	,042	-,248	-5,990	,000	,799	1,252
	Régional	-,061	,071	-,034	-,861	,389	,864	1,158
	Socialisation_entourage- Socialisation entourage	-,523	,077	-,268	-6,789	,000	,879	1,138
	Poste_syndicat	-,244	,044	-,228	-5,601	,000	,827	1,210
	Ancienneté	,093	,054	,083	1,730	,084	,592	1,688
	Age	-,024	,059	-,020	-,404	,686	,538	1,860

a. Dependent Variable: adhesion

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	21,867	1,000
	2	,245	9,452
	3	,204	10,364
	4	,179	11,038
	5	,142	12,423
	6	,123	13,340
	7	,121	13,427
	8	,114	13,837
	9	,105	14,422
	10	,102	14,615
	11	,088	15,805
	12	,082	16,359
	13	,079	16,685
	14	,073	17,274
	15	,071	17,557
	16	,066	18,247
	17	,061	18,892
	18	,057	19,637
	19	,052	20,484
	20	,046	21,886
	21	,045	21,988
	22	,040	23,432
	23	,034	25,266
	24	,005	65,811



Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions							
		(Constant)	Arbitraire - Décisions arbitraires de l'employeur	Coopération patronale-syn- dicale	Insatisf_salaire - Insatisfaction du salaire	Conditions	Changements (tâches et technologie)	Équipe - q11 Faites-vous partie d'une équipe de travail ?	Formation
1	1	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,00	,02	,01	,01	,19	,02	,00	,00
	3	,00	,00	,02	,00	,03	,01	,00	,00
	4	,00	,01	,01	,01	,00	,00	,02	,11
	5	,00	,00	,01	,00	,01	,00	,01	,01
	6	,00	,01	,05	,00	,00	,01	,03	,21
	7	,00	,03	,01	,00	,10	,08	,13	,04
	8	,00	,04	,06	,01	,07	,02	,01	,00
	9	,00	,11	,00	,00	,07	,21	,00	,00
	10	,00	,02	,08	,00	,04	,17	,25	,07
	11	,00	,01	,01	,03	,16	,17	,01	,02
	12	,00	,20	,04	,01	,02	,02	,02	,03
	13	,00	,05	,27	,00	,03	,00	,03	,07
	14	,00	,24	,03	,12	,06	,06	,03	,19
	15	,00	,06	,08	,00	,07	,01	,04	,00
	16	,00	,01	,03	,03	,02	,00	,30	,02
	17	,00	,01	,01	,13	,00	,06	,07	,04
	18	,00	,00	,03	,01	,07	,04	,01	,07
	19	,00	,10	,21	,10	,00	,03	,00	,00
	20	,00	,01	,00	,03	,00	,00	,01	,02
	21	,00	,01	,00	,27	,00	,04	,01	,03
	22	,00	,00	,02	,00	,02	,02	,01	,00
	23	,00	,00	,00	,11	,04	,01	,00	,05
	24	1,00	,05	,03	,14	,00	,01	,00	,00

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions							
		Salaire_rend - q13 Salaire au rendement	Performance - q12 Évaluation de la performance	Degré_ professionnel - Degré de professionnali sation (niveau N)	Attachement_ travail - Préfère aller travailler	Influence - Influence au travail	Finalités_ travail	Promotion - q7 - Possibilités d'avancement de carrière	Mobilite_ externe - Changerait d'emploi si pouvait
1	1	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,00	,00	,00	,02	,00	,02	,01	,00
	3	,00	,00	,00	,01	,01	,00	,01	,04
	4	,01	,00	,16	,01	,00	,00	,00	,01
	5	,10	,30	,00	,01	,00	,00	,00	,00
	6	,00	,02	,04	,02	,01	,02	,00	,00
	7	,00	,00	,01	,01	,00	,00	,01	,02
	8	,00	,03	,00	,03	,00	,44	,00	,02
	9	,00	,00	,01	,01	,00	,03	,02	,02
	10	,00	,01	,00	,03	,00	,01	,03	,01
	11	,00	,03	,05	,03	,00	,32	,03	,06
	12	,00	,01	,13	,23	,01	,02	,03	,16
	13	,00	,00	,00	,07	,00	,00	,12	,02
	14	,01	,00	,13	,00	,07	,00	,08	,00
	15	,00	,02	,02	,10	,03	,04	,01	,04
	16	,00	,01	,10	,09	,13	,00	,01	,22
	17	,02	,04	,01	,07	,08	,00	,11	,16
	18	,05	,08	,15	,00	,03	,01	,20	,05
	19	,01	,01	,04	,01	,00	,00	,07	,08
	20	,09	,12	,04	,06	,00	,00	,07	,01
	21	,02	,00	,00	,12	,53	,01	,01	,00
	22	,66	,32	,00	,00	,01	,01	,12	,00
	23	,00	,00	,09	,01	,02	,01	,00	,06
	24	,02	,01	,01	,06	,06	,04	,03	,02

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions								
		Sociabilites - Relations avec les collègues (Individualisme + conflit)	Enfants	Actions_syn (démocratique et proactif)	Régional	Socialisation_ entourage- Socialisation entourage	Poste_syndicat	Ancienneté	Age	
1	1	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,02	,00	,00	,00	,00	,01	,02	,02	,02
	3	,00	,03	,09	,00	,01	,04	,03	,06	,06
	4	,03	,00	,06	,00	,01	,01	,01	,01	,01
	5	,00	,03	,02	,03	,00	,00	,00	,00	,00
	6	,05	,03	,08	,04	,00	,05	,00	,01	,01
	7	,33	,00	,00	,01	,00	,00	,00	,00	,00
	8	,00	,06	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,02
	9	,07	,11	,00	,02	,00	,07	,05	,00	,00
	10	,02	,03	,00	,03	,00	,04	,00	,01	,01
	11	,00	,04	,04	,00	,00	,02	,01	,00	,00
	12	,01	,01	,02	,00	,01	,01	,00	,01	,01
	13	,22	,02	,13	,01	,00	,00	,02	,00	,00
	14	,00	,02	,00	,00	,00	,00	,02	,00	,00
	15	,00	,09	,08	,03	,03	,32	,04	,00	,00
	16	,09	,02	,01	,00	,01	,02	,05	,01	,01
	17	,00	,00	,26	,00	,00	,07	,00	,05	,05
	18	,02	,10	,00	,19	,03	,04	,03	,08	,08
	19	,05	,07	,04	,33	,02	,13	,00	,05	,05
	20	,01	,02	,09	,05	,59	,04	,01	,02	,02
	21	,00	,03	,00	,02	,00	,05	,16	,00	,00
	22	,00	,03	,06	,11	,15	,02	,00	,03	,03
	23	,00	,26	,00	,01	,05	,00	,53	,61	,61
	24	,06	,01	,01	,10	,07	,03	,02	,00	,00

a. Dependent Variable: adhesion