

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

THÈSE PRÉSENTÉE À
LA FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE – DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL
ET GESTION DE LA DIVERSITÉ (D.Ps.)

PAR
© CAROLINE GOULET, M.Ps.

FACTEURS D'INFLUENCE DE LA PARTICIPATION SYNDICALE
CHEZ DES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

AOÛT 2015

Sommaire

Les grandes centrales syndicales au Québec se préoccupent de plus en plus de la représentativité des membres des communautés ethnoculturelles au sein de leur syndicats locaux et de leurs diverses instances, qu'il s'agisse de personnes nouvellement arrivées ou établies ici depuis plusieurs années, voire plusieurs générations. La participation syndicale, que l'on peut définir comme étant une manifestation comportementale mesurable d'un engagement psychologique à l'égard du syndicat, trouve sa source dans différentes motivations. Ainsi, plusieurs facteurs pouvant expliquer le niveau de participation syndicale ont été identifiés au fil de multiples recherches, et ce, depuis les années 1950. Avec l'apport de deux fédérations de la Confédération des syndicats nationaux, le présent projet a pour objectifs de vérifier s'il existe une disparité entre les niveaux de participation syndicale des Québécois d'origine et celle des membres des communautés culturelles, puis d'identifier l'influence de certains facteurs sur la participation syndicale de travailleurs et travailleuses, principalement pour les personnes issues des communautés culturelles. Pour ce faire, une enquête par questionnaire a été réalisée afin de vérifier, à l'aide de Tests *t*, les niveaux respectifs de participation chez des membres des communautés culturelles ($n = 39$) et chez des personnes québécoises d'origine ($n = 78$). Aucune différence significative n'a été trouvée entre les groupes en ce qui concerne le niveau de participation syndicale. Ensuite, des analyses de régression multiple ont permis de vérifier si l'influence de certaines variables sur la participation syndicale était similaire pour les deux groupes. Les facteurs pour lesquels une influence a été démontrée sont l'Instrumentalité, la Socialisation et la Responsabilité. Ceux-ci exercent donc une influence sur la participation syndicale à la fois chez les Québécois d'origine et chez les membres des communautés culturelles.

Table des matières

Sommaire.....	i
Liste des tableaux.....	v
Liste des figures.....	vii
Remerciements.....	viii
Introduction.....	1
Contexte théorique.....	6
Immigration et marché du travail au Québec.....	7
Syndicats et communautés culturelles.....	9
Actions syndicales québécoises en lien avec les communautés culturelles....	11
Les minorités culturelles à la CSN.....	14
Les recherches sur la participation syndicale.....	25
De l'implication à la participation syndicale.....	25
Les facteurs d'influence de la participation syndicale.....	29
La participation syndicale des membres des communautés culturelles.....	33
Question, but et objectifs de la recherche.....	36
Méthode.....	40
Échantillon.....	41
Instruments de mesure.....	50
Échelles utilisées.....	51
Volet complémentaire.....	53
Données sociodémographiques.....	55
Précautions éthiques.....	55
Déroulement de la collecte de données.....	56
Résultats.....	58
Analyses préliminaires.....	59
Propriétés des échelles.....	59
Analyses en composantes principales.....	61
Test de médiation.....	69

Corrélations entre les variables.....	70
Modèles statistique révisé.....	72
Analyses principales.....	72
Tests <i>t</i>	72
Analyse quantitative simple.....	73
Analyses de régression multiple.....	75
Analyse des questions complémentaires.....	79
Freins et leviers à la participation syndicale.....	80
Mesures incitatives à la participation syndicale.....	86
Discussion.....	92
Niveau de participation syndicale.....	94
Facteurs favorisant la participation syndicale.....	96
Instrumentalité.....	98
Socialisation.....	100
Responsabilité.....	102
Soutien.....	104
Loyauté.....	106
Autres pistes visant l'accroissement de la participation syndicale.....	108
Les communications du syndicat.....	108
Les assemblées générales.....	109
Les attitudes et habiletés des élus.....	109
Le contexte.....	109
Limites et recherches futures.....	110
Conclusion.....	117
Références.....	123
Appendices.....	129
Appendice A : Le comité des relations interculturelles de la CSN.....	129
Appendice B : L'organigramme de la CSN.....	131

Appendice C : Les fédérations et conseils centraux de la CSN.....	133
Appendice D : Lettre d'appui de la CSN.....	135
Appendice E : Questionnaire.....	137
Appendice F : Lettre d'invitation aux participants.....	156
Appendice G : Matrice générale des corrélations.....	158

Liste des tableaux

Tableau

1	La présence de membres issus de minorités ethnoculturelles dans les syndicats CSN en fonction de leur fédération d'appartenance.....	16
2	Évaluation de la participation des MCC en fonction de leur proportion dans le syndicat.....	18
3	Répartition des répondants selon le syndicat d'appartenance.....	43
4	Profil des répondants selon le genre, l'âge, la scolarité et l'ancienneté.....	44
5	Lieu de naissance hors Québec des répondants et de leurs parents.....	47
6	Propriétés des échelles et résultats des analyses de fidélité.....	59
7	Coefficients de saturation, communalités et variance expliquée de l'ACP à 6 facteurs avec rotation Varimax ^a	64
8	Matrice de corrélations entre la VD et les VI.....	70
9	Résultats des Tests <i>t</i> sur la VD et les VI, groupes MCC et QO.....	72
10	Évaluation auto-révélee de la participation syndicale et de la satisfaction du niveau de participation, selon le groupe d'appartenance.....	74
11	Résultats de la régression sans test d'effets d'interaction.....	76
12	Coefficients de régression avec tests d'effets d'interaction, groupe MCC.....	77

13	Coefficients de régression avec tests d'effets d'interaction, groupe QO.....	77
14	Freins et leviers à la participation syndicale des répondants.....	80
15	Répartition des réponses à la question « <i>Qu'est-ce que votre syndicat ou votre centrale syndicale pourrait faire pour vous encourager à participer davantage à la vie syndicale?</i> ».....	87

Liste des figures

Figures

1.	Taux de syndicalisation au Canada, par province.....	10
2.	Présence de MCC sur différents comités syndicaux.....	17
3.	Modèle des facteurs de participation étudiés.....	38
4.	Diagramme des éboulements de l'ACP à 6 facteurs.....	62

Remerciements

Je tiens d'abord à remercier sincèrement chacune des personnes, membres d'un syndicat affilié à la CSN, qui ont pris le temps de répondre à mon questionnaire de recherche. Votre anonymat ne me permet pas de vous remercier directement, mais sachez que cette reconnaissance est très sincère.

À Nathalie Arguin de la FEESP-CSN et à Nadine Lambert de la FSSS-CSN, merci d'avoir collaboré à identifier des syndicats pouvant participer à la recherche.

Merci aux représentantes et représentants de syndicats qui ont cru en ce projet, ont accepté que je sollicite leurs membres et fourni les efforts nécessaires afin que je puisse les joindre : Manon Brousseau, Jean Gagnon, Pierre Gauthier, Yvon Godin, Katia Lelièvre, Marcelle Nadeau, José Oliveira, David Santos et Benoit Taillefer.

Merci à Eugénie Dostie-Goulet et Nicolas Plante pour leur support et leurs conseils éclairés au niveau des analyses statistiques, et à Marc-André Samoisette d'avoir enrichi mes réflexions, et donc ce travail, par ses questionnements pertinents et ses commentaires constructifs.

Merci à mes co-directeurs, Claude Charbonneau et Jean Descôteaux, le premier ayant été là au départ, le second pour la fin. Ils ont été des conseillers éclairants dans cette démarche.

Merci à ma marraine, Paule Lamarche, pour sa relecture attentive de ce document, mais surtout pour son support indéfectible, ses encouragements et sa chaleureuse présence dans ma vie.

À mes fils adorés, Christophe et Xavier, pour leur amour, leur humour, leur patience et leur compréhension face à une Maman souvent absente ou préoccupée.

Enfin, merci de tout cœur à Jean, mon amour et complice, pour le support moral et tangible, pour le soutien inconditionnel, pour avoir cru en moi souvent plus que moi-même, des premiers aux derniers jours de ce projet.

Je dédie cet ouvrage à Maman, partie trop vite, mais toujours présente.

Introduction

La psychologie organisationnelle s'intéresse à des enjeux très variés au sein des organisations et adresse ces enjeux avec un éventail de modèles, approches, stratégies et outils qui font de ce champ professionnel un univers varié et dynamique. L'intervention au sein de systèmes complexes, avec pour visée principale le bien-être optimal de l'ensemble des personnes qui y évoluent, comporte donc de nombreux défis : la conciliation des intérêts individuels et organisationnels, la gestion des inévitables changements, la compréhension de la culture organisationnelle, de son évolution à ses manifestations, pour ne nommer que ceux-ci. Lorsque s'ajoute aux réalités déjà complexes d'une organisation la diversité ethnoculturelle des personnes qui en font partie, les défis déjà présents se multiplient.

La gestion de la diversité culturelle au sein des organisations a beaucoup été abordée en termes de gestion des ressources humaines et d'intégration des personnes immigrantes. Pensons par exemple aux programmes de discrimination positive à l'embauche en faveur des personnes immigrantes, autochtones ou des minorités visibles, aux programmes de formation pré-départ pour des personnels appelés à travailler en pays étranger pour quelques mois ou années, à la formation en communication interculturelle pour des intervenants dans le secteur public, à des programmes de sensibilisation en santé et sécurité au travail pour les nouveaux arrivants, etc. La démographie québécoise et les choix gouvernementaux en matière d'immigration,

notamment pour faire en sorte que les personnes immigrantes comblient des besoins croissants de main-d'œuvre, font en sorte que de nombreuses organisations sont interpellées par la diversité culturelle souvent croissante, particulièrement au niveau de leur personnel.

Outre les entreprises et organisations qui les emploient, les centrales syndicales font partie des acteurs concernés par l'intégration et la rétention des personnes immigrantes. En effet, pour les grandes centrales syndicales du Québec, cette préoccupation à l'égard des personnes immigrantes et des membres des communautés culturelles (MCC¹) remonte à plusieurs décennies. Par exemple, dès 1979, la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) adoptait une politique proposant des mesures pour une intégration harmonieuse des personnes immigrantes dans les milieux de travail (FTQ, 2004). D'autre part, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) adoptait en 1990 une déclaration de principe intitulée *Vivre et œuvrer dans un Québec pluriethnique et français* (CSQ, 2006a). Pour sa part, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a mis sur pied en 1986 un Comité confédéral des relations interculturelles (voir Appendice A), dont l'une des préoccupations majeures à l'heure actuelle est de favoriser une participation plus grande des MCC au sein de ses diverses instances, à tous les niveaux (CSN, 2004a, CSN, 2005a). En effet, alors que de 15 à 20 % de ses membres sont des travailleurs et travailleuses qui s'identifient comme appartenant à une communauté

¹ Dans le présent document, le terme membre d'une communauté culturelle (MCC) désigne toute personne née ailleurs qu'au Québec et les personnes nées ici, mais dont au moins l'un des parents est né à l'extérieur. Le terme QO, pour Québécois d'origine, désigne toutes les autres personnes.

culturelle (CSN, 2004b), la représentativité au sein de ses divers comités et instances n'atteint pas les mêmes proportions, et l'écart demeure important. Même son de cloche du côté de la FTQ, dont un rapport révèle que « peu, pour ne pas dire pratiquement aucune personne immigrante ne s'implique dans le milieu syndical » (Chaaban, 2006, p. 27).

Dans le contexte d'une thèse de doctorat en psychologie organisationnelle et gestion de la diversité, il est apparu pertinent de se pencher sur la question des actions que pourraient mettre en place les syndicats et les centrales afin de favoriser la participation des MCC à la vie syndicale. Leurs défis sont différents de ceux des employeurs, puisque le lien qui unit les membres à leur syndicat n'est pas de même nature, notamment par les droits et obligations des parties l'une envers l'autre qui diffèrent. Nous pouvons dire, en substance, que dans le premier cas, un employeur offre un salaire en échange d'une prestation de travail; dans le second, c'est la personne salariée qui verse une cotisation au syndicat qui la représente, afin que celui-ci défende ses droits et négocie ses conditions de travail, puis voit à faire respecter la convention collective. Mais alors que la relation employeur-employé comporte des contraintes mutuelles, la seule qui existe pour la personne syndiquée envers son syndicat consiste à payer sa cotisation (Gibney, Masters, Zagencyk, Amlie, & Brady, 2012). Comme il n'existe aucune autre exigence formelle pour le salarié, son lien avec le syndicat, notamment sa participation à la vie syndicale, est laissé à la discrétion de chacun. De son côté, le syndicat a notamment l'obligation de représenter et défendre la personne salariée

dans le cadre du travail (Gouvernement du Québec, 2015, article 47.2). Parvenir à assumer adéquatement ce mandat implique plusieurs aspects, principalement une bonne connaissance des enjeux liés au travail et aux conditions d'exercice de celui-ci, ce qui passe entre autres par une communication soutenue entre les officiers du syndicat et ses membres. La participation active à la vie syndicale étant l'un des moyens privilégiés pour favoriser cette communication, il apparaît pertinent de se pencher sur les facteurs pouvant faciliter celle-ci, en particulier avec les membres des communautés culturelles, dont nous avons déjà dit que le niveau de participation semble constituer un défi.

La recherche exploratoire présentée ici tentera donc d'apporter un éclairage sur la participation syndicale de MCC, espérant pouvoir être d'une certaine utilité pour les syndicats au niveau de leur gestion de la diversité culturelle. Une étude permettant de comparer le niveau de participation syndicale de MCC et de QO, ainsi qu'un regard sur des facteurs pouvant influencer ce niveau de participation, est proposée ici. Les résultats pourraient nous permettre de cibler des dimensions qui interpellent les MCC et les motivent à augmenter leur participation à la vie syndicale, ce qui permettrait de guider les psychologues organisationnels dans la proposition de pistes d'action concrètes auprès de syndicats qui souhaitent développer cette avenue.

L'organigramme de la CSN est présenté à l'Appendice B, tandis que l'Appendice C présente les fédérations et les conseils centraux de la CSN ainsi que leurs mandats respectifs.

Contexte théorique

Le contexte théorique ayant guidé cette démarche s'articule autour de trois grands axes : 1) les liens entre l'immigration et le marché du travail au Québec, 2) les préoccupations des syndicats, et plus spécifiquement de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) à l'égard de l'intégration des personnes issues des communautés ethnoculturelles et 3) la recherche sur des facteurs influençant la participation syndicale².

Immigration et marché du travail au Québec

Afin de réaliser les défis liés à son développement démographique, économique, social et culturel, le Québec mise considérablement sur l'apport des personnes immigrantes (Audet, Fradette, & Ramzi, 2002; CSN, 2005a; Boudarbat & Boulet, 2010). Il est ainsi prévu d'atteindre une moyenne de 50 000 nouveaux immigrants par année entre 2012 et 2015, dont au moins 50 % seraient des travailleurs qualifiés (Gouvernement du Québec, 2012a). Par ailleurs, 695 000 emplois seraient disponibles d'ici 2016 et, de ce nombre, les trois quarts résulteraient directement du vieillissement de la population, soit 520 000 postes à pourvoir suite à des départs à la retraite (Gouvernement du Québec, 2012b). À plus long terme, ce sont 1,4 millions d'emplois qui seront à pourvoir d'ici 2021, et 17 % de la main-d'œuvre sera issue de l'immigration

² Le projet de la présente recherche a été déposé en 2009; les choix quant aux variables étudiées reflètent donc l'état des écrits sur le sujet à ce moment. Par contre, des mises à jour ont été effectuées dans le présent document, démontrant notamment que les thèmes étudiés demeurent d'actualité.

(Gouvernement du Québec, 2012c). La société québécoise et le milieu du travail en particulier devront donc, plus que jamais, tendre la main aux personnes immigrantes et des communautés culturelles pour combler ses besoins croissants de main-d'œuvre.

Il demeure toutefois de nombreux obstacles à l'intégration au marché du travail des MCC, particulièrement en ce qui concerne les personnes immigrantes et les personnes dites des minorités visibles (Audet et al., 2002; Boudarbat & Boulet, 2010; Gouvernement du Québec, 2006). Par exemple, au Québec en 2013, le taux de chômage des personnes immigrantes se situait à 11,6 %, comparativement à 6,9 % pour les personnes nées au Canada (Gouvernement du Québec, 2014). L'explication de ce phénomène ne réside certainement pas dans un manque de qualification des personnes immigrantes, puisque celles-ci sont souvent plus scolarisées que la moyenne de la population (Gouvernement du Québec, 2014; Saar, 2006). En effet, 36,7 % des personnes immigrantes détiennent un diplôme universitaire, contre 17,3 % des personnes natives du Canada, selon les données du recensement de 2011. Ce qui semble être en cause actuellement serait plutôt la difficulté à obtenir puis conserver un emploi, donc de s'intégrer au marché du travail. Il est possible que l'inadéquation des pratiques de gestion de la diversité culturelle ainsi qu'une méconnaissance des personnes des communautés culturelles en soient des sources parmi d'autres. À titre d'exemple, Audet et al. (2002, p. 53) soulignent que « la place qui est faite aux immigrants dans les organisations dépend en grande partie des attitudes et comportements des dirigeants et des employés ».

Saar (2006) renchérit en soumettant que le principal problème face à l'insertion dans un groupe de travail serait le préjugé xénophobe, qu'il a lui-même expérimenté et dont les principaux porteurs étaient les collègues de même niveau hiérarchique. Si l'on considère également que, selon le gouvernement du Québec (2006, p. 16), le principal lieu de « discrimination ou de traitement injuste des minorités visibles » est le milieu de travail, où l'on retrouverait 64 % des cas (contre 40 % dans les magasins ou les banques, 29 % dans la rue et 17 % par les tribunaux ou la police), il est légitime de souhaiter que l'ensemble des forces liées au marché du travail collaborent pour favoriser l'accès et le maintien en emploi des MCC. Bien entendu, de nombreuses entreprises et institutions ont déjà mis en œuvre des pratiques pour mieux gérer la diversité culturelle mais, de l'avis même du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec³ (MICC), cette prise en charge « s'est faite parfois tardivement et de façon inégale selon les secteurs d'activité et selon les régions » (MICC, 2006, p. 25). Il reste donc des avancées considérables à faire en ce domaine.

Syndicats et communautés ethnoculturelles

Le taux de syndicalisation au Canada a diminué de manière considérable depuis 1997, passant de 33,7 % à 31,5 % pour l'ensemble du pays, mais il est demeuré relativement stable et élevé au Québec. En effet, nous comptons encore près 40 % de travailleurs syndiqués, soit la proportion la plus importante parmi les provinces (Gouvernement du Canada, 2014), comme le démontre la figure 1. Il est donc naturel

³ Ce ministère s'appelle maintenant ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

que les centrales syndicales québécoises s'avèrent interpellées par l'intégration et la rétention au travail des MCC.

Le ministère de l'Immigration et des communautés culturelles du Québec souligne même l'apport de nombreux syndicats, notamment en matière de lutte contre le racisme et la discrimination, et les incite à poursuivre leur travail en ce sens (Gouvernement du Québec, 2006).

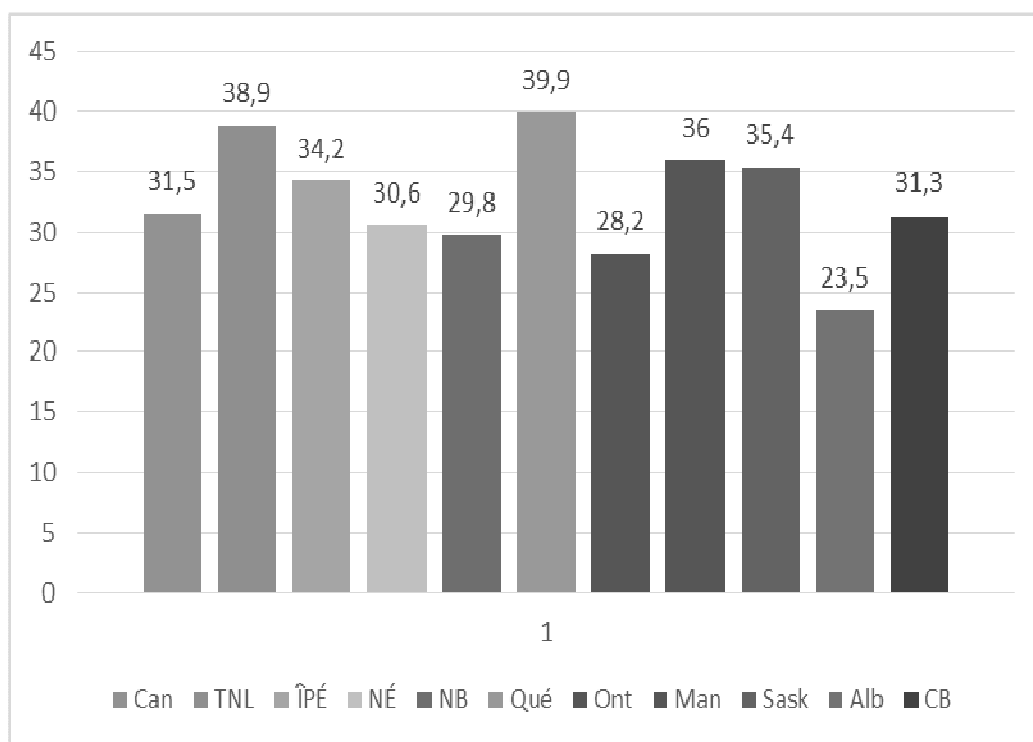


Figure 1. Taux de syndicalisation au Canada, par province

Actions syndicales québécoises en lien avec les communautés culturelles

Dans le but de favoriser une intégration harmonieuse au travail des MCC, les grandes centrales syndicales au Québec ont déployé de nombreux programmes. Parmi ceux-ci, mentionnons des campagnes de reconnaissance de l'apport des personnes immigrantes (CSN, 2007a), des programmes de sensibilisation à la différence et à l'ouverture aux autres (CSN, 2005a), l'élaboration d'un guide pour combattre le racisme (CSQ, 2006b) et d'un guide syndical sur la diversité dans les milieux de travail (CSN, 2005a), un énoncé de politique d'éducation interculturelle (CSQ, 2006b), la participation à des politiques de reconnaissance des acquis des travailleurs immigrants (FTQ, 2004), des programmes de francisation au travail (CSN, 2005a; FTQ, 2004) et l'accueil de stagiaires issus de l'immigration (CSN, 2004b). La problématique est donc suivie de près par les centrales syndicales, qui empruntent aussi régulièrement la voie des consultations menées par le MICC pour faire connaître leurs positions et intentions sur le sujet, en plus de tenir à jour leurs données sur la présence de MCC et leur niveau de participation au sein de leur organisation (CSN, 2002, 2004a, 2006, 2007b; CSQ, 2006b; FTQ, 2004).

Il ressort des écrits concernant les actions syndicales en matière de diversité culturelle que la très grande majorité des projets, si l'on exclut les programmes de francisation et les stages, vise des changements d'attitudes, de perceptions et de comportements à l'égard des MCC, chez les QO. En soi, il s'agit d'un point de départ intéressant dans la mesure où ces derniers sont largement majoritaires dans les comités

et instances, et qu'il incombe à ceux-ci de faire connaître aux nouveaux travailleurs le fonctionnement du syndicat et d'y favoriser l'inclusion de tous. En ce sens, formation interculturelle, sensibilisation et campagnes pour lutter contre les préjugés et la discrimination s'avèrent certainement appropriées. De plus, des mesures précises sont proposées par la CSN pour favoriser la participation syndicale des MCC, mesures énoncées dans un guide d'accueil à l'intention des officiers syndicaux (CSN, 2005a) et présenté dans toutes les régions du Québec lors d'une tournée provinciale à cette fin. Le guide contient des mesures telles que : le parrainage avec une personne-ressource pouvant répondre aux questions de la personne nouvellement embauchée et la guider dans le milieu, l'invitation à participer à des activités sociales, l'organisation d'activités interculturelles ainsi que l'accompagnement et le suivi des membres lors des assemblées syndicales. Plusieurs recherches, comme nous le verrons plus loin, ayant confirmé l'existence d'un lien positif significatif entre la socialisation et la participation syndicale (Fullagar, Gallagher, Gordon, & Clark, 1995; Gordon, Philpot, Burt, Thompson, & Spiller, 1980; Kelloway & Barling, 1993), il semble qu'il s'agisse effectivement de pistes prometteuses pour accroître la participation.

Parallèlement aux défis liés à leur pleine intégration au travail, l'implication des MCC dans les diverses instances syndicales s'avère donc un enjeu majeur pour les centrales. D'une part, elles doivent s'assurer que les syndicats demeurent représentatifs de l'ensemble de leurs membres (CSQ, 2006b). D'autre part, puisqu'une portion importante de la relève de l'ensemble du marché du travail proviendra de plus en plus

des personnes immigrantes, l'enjeu sera aussi inévitablement de taille en ce qui concerne la relève syndicale. En avril 2006 par exemple, le congrès de la CSQ proposait la création d'un groupe de travail ayant entre autres pour mandat « d'évaluer la place, dans les instances syndicales, des membres des minorités visibles et des communautés culturelles, et ce, dans le but d'assurer une juste représentation de la diversité des membres de la CSQ » (CSQ, 2006b, p. 2). Dans une étude parue en 2006, quatre fédérations de la CSN identifiaient comme défis importants des prochaines années d'assurer la relève ainsi que d'accroître la participation de leurs membres à la vie syndicale (Murray, Lévesque, Le Capitaine, & Woods, 2006). C'est avec ces défis et cette réalité en tête que s'est développé le présent projet de recherche.

Dès le départ, il a été convenu de travailler avec la CSN, pour plusieurs raisons. D'abord, celle-ci s'avère très active au niveau de toutes les questions touchant les communautés culturelles, comme ce fut déjà évoqué. De plus, depuis nombre d'années, la CSN collabore avec des chercheurs universitaires québécois sur différentes thématiques portant sur la vie syndicale. Elle a aussi effectué une tournée de toutes les régions pour présenter à ses syndicats un guide d'action pour les milieux de travail culturellement diversifiés, dont l'un des thèmes touchait la participation syndicale des MCC. Ensuite, la centrale disposait de données sur la présence et la participation des MCC dans ses syndicats, thème sur lequel elle se penche périodiquement. Enfin, la chercheure possédait une bonne connaissance des structures et du fonctionnement de la CSN pour y avoir milité durant de nombreuses années.

Les minorités culturelles à la CSN

Deuxième centrale syndicale québécoise en termes de nombre de membres, la CSN a fait des questions concernant les minorités culturelles un enjeu important en mettant sur pied, dès 1986, un comité confédéral des relations interculturelles. Celui-ci a pour mandat « d’agir et de conseiller la CSN sur les relations interculturelles ainsi que sur l’immigration. Le comité travaille à favoriser les rapprochements interculturels, notamment en faisant connaître l’apport des communautés culturelles à l’histoire et à la société québécoise » (CSN, 2007a).

En 2002, la CSN a mis en place une démarche en deux grandes étapes visant à recueillir de l’information sur la situation des nouveaux arrivants et des personnes de diverses origines, qu’ils ont choisi d’appeler membres des communautés ethnoculturelles⁵, au sein de ses syndicats. Dans un premier temps, une enquête par questionnaire a été réalisée, suivie d’une série d’entrevues de groupes auprès de membres MCC et de représentants syndicaux.

L’enquête par questionnaire. Réalisée auprès de membres présents au Congrès de la CSN en mai 2002, cette enquête comportait quatre objectifs. Premièrement, tracer un portrait statistique de la présence de MCC dans les syndicats qui lui sont affiliés. Ensuite, recueillir l’opinion des répondants sur l’intégration et la participation des MCC

⁵ Afin d’alléger la lecture, l’utilisation des termes MCC et QO sera maintenue pour distinguer les deux groupes, même si la recherche utilisait des termes différents.

à la vie syndicale et organisationnelle. Troisièmement, identifier la présence de structures d'accueil pour ces personnes, tant dans les organisations que dans les syndicats. Enfin, évaluer l'existence de tensions liées à la diversité culturelle dans les organisations et estimer le besoin de développer des mesures particulières pour faciliter une bonne intégration des membres MCC.

La présence de MCC dans les syndicats de la CSN. Le Tableau 1 présente, par fédération, les résultats obtenus à la question « Parmi les membres de votre syndicat, y a-t'il des personnes qui font partie d'une minorité ethnoculturelle? » (CSN, 2002, p. 28). Les données révèlent que, sur 646 répondants provenant d'autant de syndicats différents, 49,5 % de ceux-ci avaient indiqué que selon eux, il y avait des personnes des minorités ethnoculturelles parmi les membres de leur syndicat. Bien sûr, tous les syndicats de la CSN n'ont pas participé à cette collecte de données, mais le nombre relativement élevé de syndicats sondés permet d'extrapoler et d'estimer qu'environ la moitié des syndicats affiliés à la CSN compte dans ses rangs des personnes issues des minorités culturelles. Sur le plan de la représentation syndicale directe des MCC, l'étude a démontré que, dans 20 % des syndicats répondants, au moins une personne issue des minorités ethnoculturelles siégeait au comité exécutif (CE), et cette proportion allait jusqu'à 31 % pour les conseils syndicaux (CS), lorsque cette structure était présente.

Tableau 1

La présence de membres issus de minorités ethnoculturelles dans les syndicats CSN en fonction de leur fédération d'appartenance

Fédérations	Présence de personnes qui font partie d'une minorité ethnoculturelle parmi les membres du syndicat					
	Oui		Non		Total	
	N	%	N	%	N	%
FC (Commerce)	38	40,0	57	60,0	95	100,0
FSSS (Santé et services sociaux)	156	49,8	157	50,2	313	100,0
FNEEQ (Enseignement)	24	85,7	4	14,3	28	100,0
FTPF (Papier et forêt) ⁶	13	40,6	19	59,4	32	100,0
FM (Métallurgie)	17	40,5	25	59,5	42	100,0
FNC (Communication)	9	56,3	7	43,8	16	100,0
FEESP (Services publics)	38	44,2	48	55,8	86	100,0
FP (Professionnelles)	18	72,0	7	28,0	25	100,0
CSN Construction	7	77,8	2	22,2	9	100,0
Total	320	49,5	326	50,5	646	100,0

Source : CSN, 2002, p. 9

Pour les autres comités syndicaux, 23 % des syndicats répondants comptent des MCC parmi les gens qui y siègent. La Figure 2 illustre la présence des MCC au sein de différents comités. Les auteurs mentionnent l'existence d'un lien entre la proportion de membres des minorités et leur présence au sein de ces comités. En effet, plus la proportion de MCC est élevée parmi les membres du syndicat, plus la présence de ceux-ci sur divers comités est importante.

⁶ La FTPF et la FM ont fusionné en 2011, créant ainsi la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN).

La recherche a également permis d'évaluer la participation syndicale autre que la représentation directe qui consiste à siéger à des comités, soit celle de participer à des activités syndicales. Dans ce cas, les deux tiers des répondants estiment que la participation syndicale des MCC serait comparable à celle des QO. Par contre, pour 19 % des syndicats, cette participation des MCC serait moindre que celle des QO et enfin, dans 14 % des syndicats répondants, il n'y aurait aucune participation des MCC. Notons que les syndicats qui ont répondu que cette participation était nulle chez les MCC sont principalement des syndicats où la proportion de membres MCC serait autour de 1 %, donc très faible.

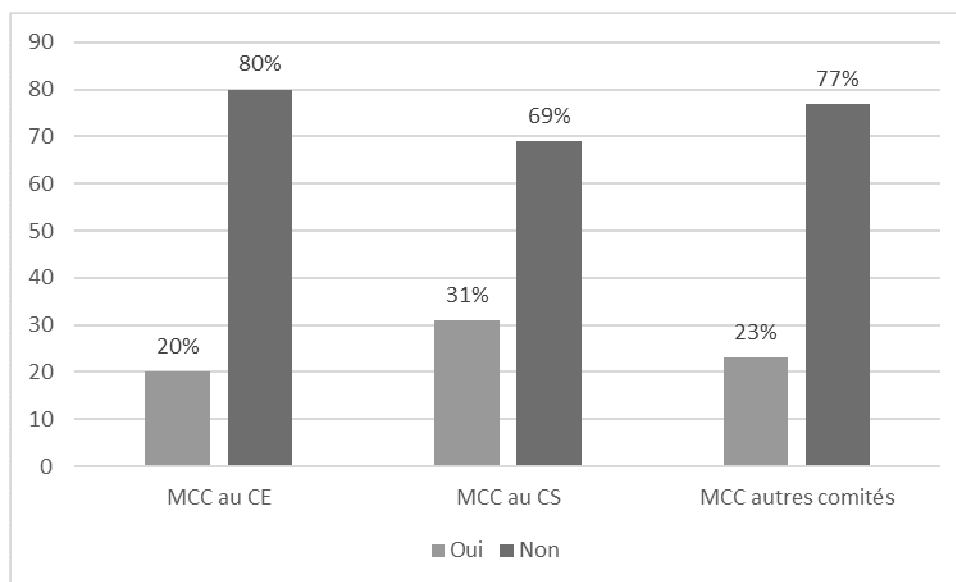


Figure 2. Présence de MCC sur différents comités syndicaux (CSN, 2002)

Le Tableau 2 présente les évaluations données par les répondants sur le niveau de participation des MCC, en réponse à la question suivante : *Quelle évaluation faites-vous de la participation des membres issus des minorités ethnoculturelles aux activités de votre syndicat?* Ces données sur la perception du niveau de participation syndicale des MCC sont toutefois difficiles à interpréter.

Tableau 2

Évaluation de la participation des MCC en fonction de leur proportion dans le syndicat

	Proportion de membres issus d'une minorité ethnoculturelle									
	Moins de 1 %		Entre 1 % et 5 %		Entre 5 % et 10 %		10 % et plus		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
MCC participent autant que les autres	110	65,9	38	73,1	35	68,6	28	62,2	211	67,0
MCC participent moins que les autres	21	12,6	12	23,1	12	23,5	15	33,3	60	19,0
MCC ne participent pas du tout	36	21,6	2	3,8	4	7,8	2	4,4	44	14,0
Total	167	100	52	100	51	100	45	100	315	100

Source : CSN, 2002, p. 22

En effet, la question était très large, demandant uniquement de se prononcer sur la participation des MCC « aux activités de votre syndicat », ne permettant pas notamment d'estimer la participation plus informelle, souvent non visible, par exemple la lecture de

documents liés à la vie syndicale ou le fait de parler à des collègues des affaires du syndicat. Nous pouvons ainsi supposer que les répondants ont basé leur estimation justement sur la présence des MCC aux activités syndicales plus formelles, et 33 % des répondants croient que cette participation est moindre pour ceux-ci, en considérant ensemble les réponses « participent moins » et « ne participent pas du tout ».

La présence de structures d'accueil pour les MCC. Les syndicats devraient-ils mettre en place des structures ou actions particulières pour faciliter l'intégration des personnes qui font partie des minorités ethnoculturelles? À cette question, la moitié des répondants a jugé que cela n'était pas nécessaire, tandis que l'autre moitié s'est montrée favorable à l'instauration de telles mesures. En ce qui concerne ces derniers, mentionnons qu'il s'agit principalement de répondants ayant rapporté des tensions ou conflits liés à la présence de MCC; il pourrait donc s'agir, pour eux, de moyens pouvant potentiellement réduire ou faire disparaître ces tensions. Mentionnons enfin que l'on retrouve la même proportion de réponses positives et négatives à la question de savoir si l'employeur devrait mettre en place des mesures d'accueil et d'intégration des MCC.

L'existence de tensions reliées à la diversité culturelle. La perception des répondants quant à l'existence de tensions ou conflits liés à la présence de MCC dans leur organisation varie également en fonction de la proportion des MCC présents dans le syndicat. Par exemple, ces conflits seraient inexistantes dans 60 % des cas, principalement dans les organisations qui comptent moins de 1 % de MCC (70 % des

établissements représentés dans l'étude). Dans les autres cas, 36 % des répondants mentionnent que de telles situations se produisent *de temps en temps* et un peu moins de 6 % disent que des tensions ou conflits surgissent *souvent* ou *très souvent*. Il y aurait donc certaines tensions liées à la présence de MCC dans 40 % des établissements à l'étude, mais nous ne disposons d'aucune information sur la nature et la gravité de ces situations.

Les conclusions de cette première étude quantitative réalisée auprès de syndicats affiliés à la CSN nous informent en outre sur un aspect important des enjeux liés à la présence de MCC, notamment leur niveau de participation et de représentativité dans les comités syndicaux et la présence de tensions ou conflits liés à la diversité. Ces enjeux sont influencés par des facteurs locaux, donc inhérents au syndicat local (nombre et proportion de membres MCC, par exemple) et à l'organisation elle-même (employeur, structures, etc.). En effet, il n'y avait pas de distinction importante à faire entre les fédérations ou les régions. Ainsi, on ne pouvait dire que dans telle fédération les membres étaient beaucoup plus nombreux ou encore que dans tel conseil central les conflits étaient beaucoup moins présents. C'est donc sur la base de la proportion ou du nombre de MCC dans un syndicat que s'est réalisée la sélection des participants au deuxième volet de cette recherche, visant cette fois à dresser un portrait qualitatif des enjeux associés à la participation syndicale des personnes issues des minorités ethnoculturelles à la CSN (CSN, 2004a).

Les entrevues de groupes. Ce second volet de la démarche de recherche entreprise par la CSN en 2002 a permis de rejoindre dix-huit répondants provenant de cinq entreprises de deux régions différentes, soit Montréal et l'Estrie. Cinq étaient des représentants syndicaux, tous hommes et QO, âgés entre 40 et 50 ans. Les treize MCC, neuf hommes et quatre femmes, provenaient d'Haïti (six), du El Salvador (deux), d'Algérie (deux), du Bénin, de la Pologne et de la Colombie.

L'une des dimensions traitées dans cette recherche concernait directement la participation syndicale active des MCC. Bien que tous les représentants syndicaux interrogés disaient entretenir de bonnes relations avec les personnes des groupes minoritaires, certains soutenaient qu'il reste « un grand pas à faire pour rejoindre ce groupe de travailleurs » (CSN, 2004a, p. 24) et souhaitaient le développement d'actions concrètes favorisant leur intégration dans les syndicats.

Lorsqu'interrogés sur le niveau d'implication des MCC, les représentants syndicaux proposaient des avis partagés sur cette question. En effet, les MCC sont jugés par certains répondants comme étant peu militants et pas suffisamment représentés sur les comités exécutifs, et plusieurs croient que cela est dû à un manque d'intérêt de leur part envers les syndicats. D'autres, par contre, croient que cela n'est pas différent de l'attitude de plusieurs Québécois de souche. Enfin, des répondants estiment que le faible niveau de participation serait en partie imputable au syndicat lui-même, qui ne compte

aucun membre des minorités parmi les élus, croyant que ceci fait en sorte que les MCC « ne se sentent pas partie prenante » de la vie syndicale (CSN, 2004a, p. 35).

Du côté des membres des minorités sondés, certains rapportent que les MCC ne sont jamais sollicités pour occuper des postes électifs. Une majorité de répondants estimait également que de manière générale, dans leur syndicat, « rien n'est mis en place pour encourager les minorités à s'impliquer dans l'appareil syndical » (CSN, 2004a, p. 36), et doutait même de la volonté des élus locaux à voir les choses changer à cet égard. Ils affirmaient tout de même qu'une implication plus soutenue des MCC serait bénéfique, en ce sens qu'elle pourrait servir de levier pour mettre de l'avant leurs préoccupations et mieux servir leurs intérêts.

Parmi les raisons invoquées par les MCC pour expliquer une faible participation de leur part, outre la non-représentation de leur groupe sur les comités, certains sentent qu'ils ne sont pas les bienvenus ou croient ne pas être pris au sérieux. De plus, une réticence à afficher des convictions politiques justifierait l'attitude de retrait de plusieurs MCC, craignant que celles-ci ne leur soient reprochées ensuite dans le milieu de travail. Enfin, une perception négative du syndicalisme expliquerait la faible participation pour plusieurs répondants, décrivant par exemple des pratiques qui selon eux impliquent de « prendre la population en otage » (CSN, 2004a, p. 36). Les propos recueillis sur ce sujet se rapprochent d'ailleurs d'un discours qui est partagé par de nombreux QO, ce qui fait

dire à l'auteur que l'on peut peut-être y voir « l'indice d'une intégration assez poussée des minoritaires » dans la société en général (CSN, 2004a, p. 37).

Cette étude mettait également en lumière le fait que la présence de personnes issues de cultures différentes n'avait en aucun cas incité les syndicats à adapter leurs pratiques, et qu'aucune action spécifique n'était mise en place pour favoriser une plus grande implication des MCC. Sur l'adaptation des pratiques, les avis différaient parmi les QO. Alors que trois sur cinq estimaient que le syndicat devrait revoir ses façons de faire et que cela pourrait avoir des retombées positives pour tous, deux autres croyaient qu'il n'y avait pas lieu de revoir le fonctionnement syndical à la lumière de la diversité culturelle. Il en va de même lorsque questionnés sur la pertinence d'avoir des outils spécifiques pour inciter les MCC à s'impliquer davantage : certains représentants considéraient qu'il était inutile de développer de tels outils, notamment parce que ceci risquerait d'être perçu comme du favoritisme par certains membres. D'autres étaient plutôt ouverts à toute démarche en ce sens, si elle provenait des instances supérieures (CSN, Fédération ou Conseil central). Il est intéressant de noter que la première position était soutenue par des représentants de syndicats où les minorités sont peu nombreuses, alors que la seconde provenait de représentants de syndicats dans lesquels les MCC étaient plus nombreux ou qui avaient dû faire face à des problèmes liés à la gestion de la diversité culturelle.

Questionnés sur les mesures qu'il serait pertinent d'instaurer pour favoriser une plus grande implication des MCC, les répondants (représentants et membres) évoquaient uniquement l'aspect de la représentativité : il devrait y avoir plus de MCC sur les comités, et cela devrait se faire par une sollicitation directe de leur candidature et du soutien pour le processus électoral, notamment par de l'information sur le syndicat et son fonctionnement.

Cette étude relevait une certaine ambivalence des répondants MCC à l'égard des syndicats. D'une part, tous partageaient le point de vue selon lequel les syndicats « sont essentiels pour le maintien d'une certaine justice sociale dans les entreprises » (CSN, 2004a, p. 51). Ainsi, ils seraient le rempart contre l'arbitraire patronal et le traitement injuste de certaines personnes, puisque les conditions enchâssées dans une convention collective garantiraient un traitement équitable pour tous. Par contre, les MCC perçoivent que, dès que l'on s'éloigne des enjeux liés au salaire ou aux avantages sociaux, les syndicats sont moins proactifs et efficaces. En effet, plusieurs déplorent le manque d'efficacité du syndicat quand vient le temps de traiter des questions relevant de la *discrimination ethnique* et mettent en doute « sa réelle volonté à vouloir s'impliquer » pour traiter cette problématique (CSN, 2004a, p. 51). L'auteur relève que les MCC témoignent d'une certaine déception suite à des expériences personnelles de discrimination lors desquelles ils n'auraient pas trouvé le soutien attendu. Pour plusieurs MCC, le syndicat serait donc inutile pour ces questions, et on va jusqu'à lui reprocher de protéger des membres ayant plus d'ancienneté qui ne le mériteraient pas, étant eux-

mêmes la source de conflits interethniques. À l'inverse plusieurs autres, tous impliqués dans leur syndicat, soutiennent au contraire avoir reçu tout le support nécessaire dans des situations de conflits interculturels et que sans ce support, « la vie au travail aurait été plus difficile » (CSN, 2004a, p. 52).

Enfin, bien que plusieurs répondants jugent que les syndicats n'ont pas adapté leurs pratiques quant à la diversité culturelle et sont parfois inaptes à faire face aux tensions générées par celle-ci, ils estiment tout de même qu'ils sont indispensables pour contrer la discrimination. Ils estiment en effet que la présence même d'un syndicat facilite la dénonciation, qui serait plus difficile dans un milieu non-syndiqué où, à leur avis, ils risqueraient de se faire congédier pour avoir même porté plainte. Précisons toutefois que cette étude est parue en 2004, la même année où des dispositions légales concernant le harcèlement psychologique au travail entraient en vigueur au Québec; la perception sur ce sujet pourrait bien avoir évolué depuis.

Les recherches sur la participation syndicale

De l'implication à la participation syndicale

Dès les années 1950, des chercheurs se sont intéressés à la participation syndicale et ont publié des articles traitant de facteurs d'influence de celle-ci (Kelloway & Barling, 1993; Marathe & Balasubramanian, 2013). Les premières études recensées portaient principalement sur un engagement de nature psychologique à l'égard du syndicat, et l'on parlait alors d'*implication* ou d'*engagement* syndical. Cette appellation faisait référence

à un engagement affectif, résultant d'une perception de partager des valeurs, une identité et une fierté envers le syndicat.

Rapidement, on distingue dans cette notion d'implication deux construits différents : l'attachement instrumental et l'attachement idéologique. Le premier fait référence à « un lien calculé envers le syndicat, basé sur une appréciation cognitive des coûts et bénéfices associés au fait d'être membre » [traduction libre] (Sjoberg & Sverke, 2001, p. 99). En d'autres termes, les gens éprouvent un attachement instrumental s'ils perçoivent que le syndicat leur apporte réellement des gains, par exemple de meilleures conditions de travail et avantages sociaux, et que ces bénéfices surpassent l'effort demandé par le paiement d'une cotisation syndicale. Il s'agit donc ici d'un aspect rationnel de l'engagement, basé sur la reconnaissance de l'utilité concrète du syndicat.

L'attachement idéologique pour sa part constitue un « engagement basé sur la congruence des valeurs entre le syndicat et le membre » [traduction libre] (Sjoberg & Sverke, 2001, p. 99). Dans ce cas, pas de lien utilitaire mais plutôt une union de pensée; les gens adhèrent aux valeurs portées par le syndicat parce qu'elles rejoignent leurs propres valeurs.

Ces recherches ont pris un tournant majeur par la création, en 1980, d'une échelle mesurant l'engagement syndical (Gordon et al., 1980). Ces travaux ont donné lieu à différentes hypothèses pour expliquer et mieux comprendre ce phénomène; une série de

facteurs ont été identifiés comme favorisant l'engagement syndical et, à leur tour, ces facteurs ont été largement étudiés pour éclairer davantage les origines de ce type d'engagement. Parmi ceux-ci, trois facteurs se distinguent comme étant très fortement corrélés au concept d'engagement syndical : 1) la loyauté envers le syndicat, 2) la volonté de travailler pour le syndicat et 3) la responsabilité à l'égard du syndicat (Fullagar et al., 1995; Gordon et al., 1980; Kelloway & Barling, 1993; Kelloway et al., 2000; Parks, Gallagher, & Fullagar, 1995). Ces trois facteurs seront présentés plus en détail ultérieurement puisqu'ils seront à l'étude dans la présente recherche.

Plusieurs autres recherches ont démontré des corrélations entre l'implication syndicale et différents facteurs, par exemple : l'instrumentalité⁷ ou l'efficacité perçue (Chacko, 1985), les mesures de socialisation individuelles et institutionnelles (Fullagar et al., 1995; Kelloway & Barling, 1993; Tetrick, Shore, Newton McClurg, & Vandenberg, 2007), les croyances et attitudes favorables au syndicat ou au syndicalisme en général (Shore, Tetrick, Sinclair, & Newton, 1994), les convictions marxistes (Kelloway & Barling, 1993), le type de leadership exercé par les officiers syndicaux (Fullagar et al., 1992; Kelloway & Barling, 1993) et la perception de justice organisationnelle (Skarlicki & Latham, 1996).

⁷ Aucun équivalent français ne rendant exactement le sens du terme anglais « instrumentality », le terme utilisé dans le présent projet sera : *instrumentalité*.

En parallèle à ces recherches sur l'implication syndicale, des chercheurs commencent à s'intéresser de plus près à la participation syndicale, que l'on désigne comme étant la « manifestation comportementale de l'engagement syndical » (Parks et al., 1995, p. 533). Vers la fin des années 1980, des chercheurs commencent à évaluer la participation syndicale par la mesure de la fréquence de certains comportements spécifiques, entre autres : faire partie d'un comité, voter lors d'élections syndicales, porter un macaron lors de moyens de pression ou prendre part aux réunions (Parks et al., 1995). Outre cette mesure de fréquence de comportements militants, des chercheurs s'interrogent sur les causes de la participation (Fullagar et al., 1995; Kelloway & Barling, 1993). L'intérêt consiste à identifier les motivations sous-jacentes aux manifestations concrètes d'appui au syndicat local. Il apparaît alors, sans surprise, que plusieurs facteurs liés à l'implication syndicale constituent des antécédents à la participation concrète. En ce sens, plusieurs déduisent que l'implication syndicale elle-même, composante psychologique de l'engagement, soit l'un des leviers principaux de la participation syndicale active (Gibney et al., 2012). Toutefois, de nombreuses recherches continuent d'étudier le phénomène en utilisant différentes échelles de mesures construites afin de détailler l'importance relative de chacun des facteurs sur la participation syndicale (Snape & Redman, 2007; Green & Auer, 2013; Marathe & Balasubramanian, 2013).

Les facteurs d'influence de la participation syndicale

Parmi les principaux facteurs semblant avoir une incidence positive sur la participation, les recherches mentionnent la loyauté envers le syndicat, la responsabilité envers le syndicat et la volonté de travailler pour le syndicat (Fullagar et al., 1995; Kelloway & Barling, 1993; Tan & Aryee, 2002), trois facteurs dont les liens avec l'engagement sont amplement démontrés, tel que mentionné plus haut. Un autre des facteurs qui semble fortement relié à un taux de participation élevé est la socialisation avec des officiers du syndicat (Fullagar et al., 1995; Kelloway & Barling, 1993), particulièrement les mesures de socialisation « hâtives », soit celles déployées dès l'arrivée d'un nouveau membre dans le milieu (Kelloway & Barling, 1993; Tetrick et al., 2007). Enfin, la loyauté envers le syndicat est largement étudiée et il ressort de plusieurs recherches qu'elle découlerait de trois facteurs : le soutien social fourni par le syndicat, l'instrumentalité, qui rend compte de l'efficacité perçue du syndicat en ce qui concerne les retombées pour les conditions de travail de ses membres, ainsi que la socialisation (Tan & Aryee, 2002; Tetrick et al., 2007).

Les pages suivantes présentent les construits théoriques de chacun des facteurs qui seront étudiés dans la présente recherche, soit : la participation syndicale, l'instrumentalité, le soutien social, la socialisation, la loyauté, la responsabilité envers le syndicat et la volonté de travailler pour le syndicat. Ceux-ci ont été choisis pour la présente étude en raison de l'importance qui leur a été accordée dans de nombreuses recherches, du fait qu'ils semblent effectivement avoir un rôle significatif sur la

participation syndicale et pour la solidité de leur construit. Il faut ajouter à ces motifs le fait que les syndicats pourraient, par des actions concrètes au quotidien, exercer une influence directe sur plusieurs de ces facteurs, par exemple en faisant connaître les gains syndicaux (instrumentalité) ou en développant des structures d'intégration des nouveaux membres (socialisation). Comme le but de cette recherche consiste justement à voir s'il est possible de mettre en place des actions visant à augmenter la participation syndicale, un intérêt particulier a été porté à des variables sur lesquelles les syndicats pouvaient éventuellement agir. Les définitions présentées pour chacune des variables ont été élaborées par la chercheuse, suite à la lecture de l'ensemble des écrits cités sur le sujet.

La participation syndicale. Cette variable représente la mesure des comportements concrets liés à des activités ayant trait à la vie syndicale. Elle s'intéresse à la fois aux activités formelles et encadrées, par exemple assister à des assemblées générales ou voter sur différents sujets, et également à des activités informelles comme la lecture de la convention collective ou le fait de parler du syndicat à des collègues. Elle mesure également le fait de siéger au comité exécutif ou sur d'autres comités syndicaux. Différentes méthodes peuvent être utilisées pour mesurer cette composante, qui constitue généralement la variable dépendante des recherches sur ce sujet, comme c'est le cas dans la présente thèse. De nombreuses recherches utilisent les questionnaires auto-révélés pour mesurer la participation syndicale. D'autres mesures sont parfois utilisées en combinaison avec les questionnaires, par exemple en demandant à des représentants syndicaux d'estimer eux aussi la participation des répondants. Il arrive enfin que des

mesures comportementales précises sont parfois utilisées, comme l'observation directe, mais cette tâche est titanesque considérant le nombre de comportements différents à observer, et chez un nombre important de participants de surcroît. (Gibney et al., 2012; Parks et al., 1995).

L'instrumentalité. Ce facteur fait référence à la mesure dans laquelle les membres considèrent que le syndicat a eu un impact positif sur leurs conditions de travail en général, par exemple en ce qui a trait au salaire, aux avantages sociaux, à la possibilité d'obtenir de l'avancement, à l'amélioration des conditions de santé et sécurité au travail, etc. (Mellor et al, 1999). Il est intéressant de noter que ce facteur mesure également l'impact syndical sur la diminution de pratiques discriminatoires à l'égard des minorités ethniques, ce qui rejoint la préoccupation de plusieurs répondants à l'enquête présentée par la CSN en 2004 (CSN, 2004a).

Le soutien. Ce facteur mesure le degré auquel les membres estiment que le syndicat est présent et disponible pour eux, que leurs valeurs et opinions sont prises en considération par les représentants syndicaux (Shore et al, 1994). Concrètement, se sentent-ils représentés avec justice, défendus équitablement, assistés lorsqu'ils en ont besoin?

La socialisation. Ce facteur s'intéresse aux contacts directs entre les membres et des représentants syndicaux au niveau local. Plusieurs chercheurs se sont intéressés

spécifiquement au lien entre la participation syndicale et la présence de contacts personnalisés avec des élus dans les tous premiers temps de l'adhésion syndicale d'un membre (Kelloway & Barling, 1993; Tetrick et al., 2007). Ainsi, on cherche à savoir si, par exemple, la personne a été *personnellement* invitée à une assemblée générale, présentée à un ou des membres du comité exécutif ou sollicitée pour un vote lors d'une élection syndicale.

La loyauté. Cette dimension réfère au niveau d'attraction positive ressentie envers le syndicat et à la présence d'un sentiment de fierté à son égard. Des items mesurent par exemple la volonté de demeurer membre du syndicat, la perception de faire partie d'une organisation importante, l'impression que les représentants syndicaux sont des gens dévoués qui peuvent accomplir de grandes choses. Déjà en 1980, Gordon et al. percevaient l'importance de cette attraction sur l'engagement des membres envers le syndicat (Gordon et al., 1980) et cette dimension demeure encore présente dans la recherche sur la participation syndicale.

La responsabilité. Ce facteur concerne la perception des membres quant à la responsabilité individuelle relevant de chacun des membres pour la bonne marche des affaires syndicales (Bayazit et al., 2004). On cherche à savoir s'ils estiment qu'il en va de la responsabilité de tous les membres à s'assurer de l'application de la convention collective, à prendre le risque de déposer un grief ou à aider un collègue à le faire et à être attentif à toute information potentiellement utile au syndicat.

La volonté de travailler pour le syndicat. Cette dimension mesure la motivation des membres à fournir des efforts pour que le syndicat atteigne ses objectifs (Bayazit et al., 2004), notamment par une implication directe au sein de ses comités.

La participation syndicale des membres des communautés culturelles

L'intérêt pour la participation syndicale de groupes spécifiques, par exemple les femmes ou les jeunes, se retrouve dans plusieurs recherches, comme en fait largement état un article récent de Laroche & Dufour-Poirier (2015). Il importe cependant de noter ce qui pourrait apparaître comme une évidence pour certains, à savoir que chacun de ces groupes, qu'il soit déterminé en fonction du genre, de l'âge ou de l'origine nationale ou ethnique, ne saurait être considéré comme un tout homogène. Tout comme il est impensable de considérer toutes les femmes ou tous les jeunes comme formant un groupe à l'intérieur duquel il n'y aurait aucune disparité, il est impossible de considérer les MCC comme formant un bloc constitué d'individus identiques. La question de l'identité nationale à elle seule pourrait être explorée largement dans une recherche sur la participation syndicale. Il serait en effet possible de se demander quelle était la place du syndicalisme dans le pays d'origine, était-il soumis ou non aux diktats gouvernementaux, quelles étaient les perceptions à son égard, etc., toutes choses pouvant influencer la participation syndicale dans le pays d'accueil.

Or, de l'ensemble des recherches recensées sur la participation syndicale, outre celles de la CSN en 2002 et 2004, bien peu ont cherché à comparer la participation

syndicale des personnes des communautés culturelles ou des personnes immigrantes à celles des personnes issues du groupe culturel majoritaire ou natives d'une nation donnée. Les recherches répertoriées sur ce thème traitent principalement du fait d'adhérer à un syndicat ou de maintenir son adhésion syndicale (Kim & Kim, 1997; Sjöberg & Sverke, 2001). Or, le contexte québécois est particulier à cet égard : d'une part, les milieux syndiqués sont tenus à l'application de la formule Rand, qui a notamment pour effet qu'une personne salariée doit automatiquement payer des cotisations syndicales dans un milieu syndiqué, et donc être représentée par son syndicat, et ce, même si elle n'adhère pas au syndicat en tant que membre (Gouvernement du Québec, 2015). D'autre part, de nombreuses conventions collectives contiennent des clauses dites « d'atelier fermé », stipulant que toute personne salariée doit nécessairement être membre du syndicat pour travailler dans le milieu concerné. Puisque toutes les personnes visées par la présente recherche seront membres d'un syndicat, l'intérêt de la variable mesurant l'adhésion ou la rétention au syndicat diminue considérablement, faute de variabilité en contexte québécois.

D'autres recherches ont tenté de voir s'il existait une différence entre les Blancs et les Noirs au niveau de la participation syndicale aux États-Unis et elles n'ont discerné aucune différence significative entre les deux groupes (Hoyman & Stallworth, 1987). D'autres encore, s'intéressant aux effets d'interactions possibles de variables sociodémographiques, comme le sexe et le fait d'être membre ou non d'une minorité ethnique, sur la participation syndicale formelle (Mellor, Barnes-Farrell, & Stanton, 1999), ont conclu que les femmes des minorités visibles participaient davantage.

Toutefois, aucune autre recherche n'ayant confirmé ce résultat et plusieurs ayant présenté des résultats contradictoires, notamment concernant le sexe (Bayazit, Helland Hammer, & Wazater, 2004; Skarlicki & Latham, 1996; Trimpop, 1995), il est de mise de considérer ce résultat avec prudence. Plus récemment, une étude portant sur les liens entre la participation syndicale et la dominance sociale, entre autres facteurs, ne trouvait aucune différence significative attribuable au groupe ethnique (Green & Auer, 2013). Bref, aucune de ces études n'apportant d'éclairage significatif quant aux facteurs ayant le potentiel d'affecter de façon spécifique le niveau de participation des MCC, surtout en contexte québécois, il semblait intéressant d'explorer cette question.

Question, but et objectifs de la recherche

Considérant la préoccupation des centrales syndicales québécoises à l'égard de la relève en général et de la participation des MCC en particulier, il apparaissait important de sonder les MCC pour tenter de mieux comprendre les raisons motivant leur participation syndicale, si toutefois celles-ci diffèrent des motivations des QO. Ceci permettrait d'élaborer éventuellement des pistes d'action concrètes susceptibles d'influencer positivement leur participation, augmentant, par le fait même, leur représentativité. Il est important de préciser que les recherches passées, ayant très peu porté sur les différences entre les MCC et les QO, ne peuvent appuyer solidement l'idée que la participation syndicale des MCC et celle des QO puissent découler de motivations différentes. Toutefois, puisque ces derniers s'avèrent encore largement majoritaires à siéger sur des comités, même si certains syndicats comportent une très grande proportion de MCC, il apparaît légitime de chercher à savoir si les facteurs favorisant la participation diffèrent entre les deux groupes, ce qui constitue l'interrogation première de la recherche.

L'objectif principal de la recherche est donc d'identifier le ou les meilleurs prédicteurs de la participation syndicale des MCC. Pour ce faire, une démarche comportant trois sous-objectifs distincts fut réalisée : 1) identifier le niveau de participation syndicale des répondants; 2) déterminer si les facteurs qui prédisent la

participation sont les mêmes pour les MCC que pour les QO et 3) déterminer l'importance relative de chacun des facteurs sur la participation syndicale des MCC.

La loyauté, la responsabilité envers le syndicat et la volonté de travailler pour le syndicat ressortant clairement comme étant les dimensions les plus stables et robustes de l'engagement syndical, il semblait incontournable de les inclure dans cette recherche. De même, il apparaissait pertinent d'étudier l'impact sur la participation de facteurs généralement considérés comme des préalables à la loyauté, soit : l'instrumentalité, le soutien et la socialisation, facteurs fortement reliés à la participation syndicale. En ce qui concerne la socialisation, il apparaît d'autant plus intéressant de s'y attarder qu'il s'agit d'un volet important des actions préconisées notamment par la CSN pour augmenter la participation des MCC (accueil, invitation à des activités sociales, etc.).

Puisque les recherches consultées ne fournissaient pas de données claires sur la différence du niveau de participation entre les deux groupes à l'étude, ni sur les facteurs favorisant la participation syndicale des MCC, il était difficile de poser des hypothèses sur ces sujets. En ce sens, il s'agit ici d'une étude exploratoire. La Figure 3 présente les facteurs qui seront étudiés pour tenter de répondre à la question : *Quel facteur prédit le mieux la participation syndicale des membres des communautés culturelles?* Les facteurs encadrés de pointillés représentent des facteurs d'engagement et de participation (loyauté, volonté et responsabilité) tandis que les facteurs encadrés de lignes continues

représentent des facteurs de participation reconnus comme étant des préalables à la loyauté (instrumentalité, soutien et socialisation).

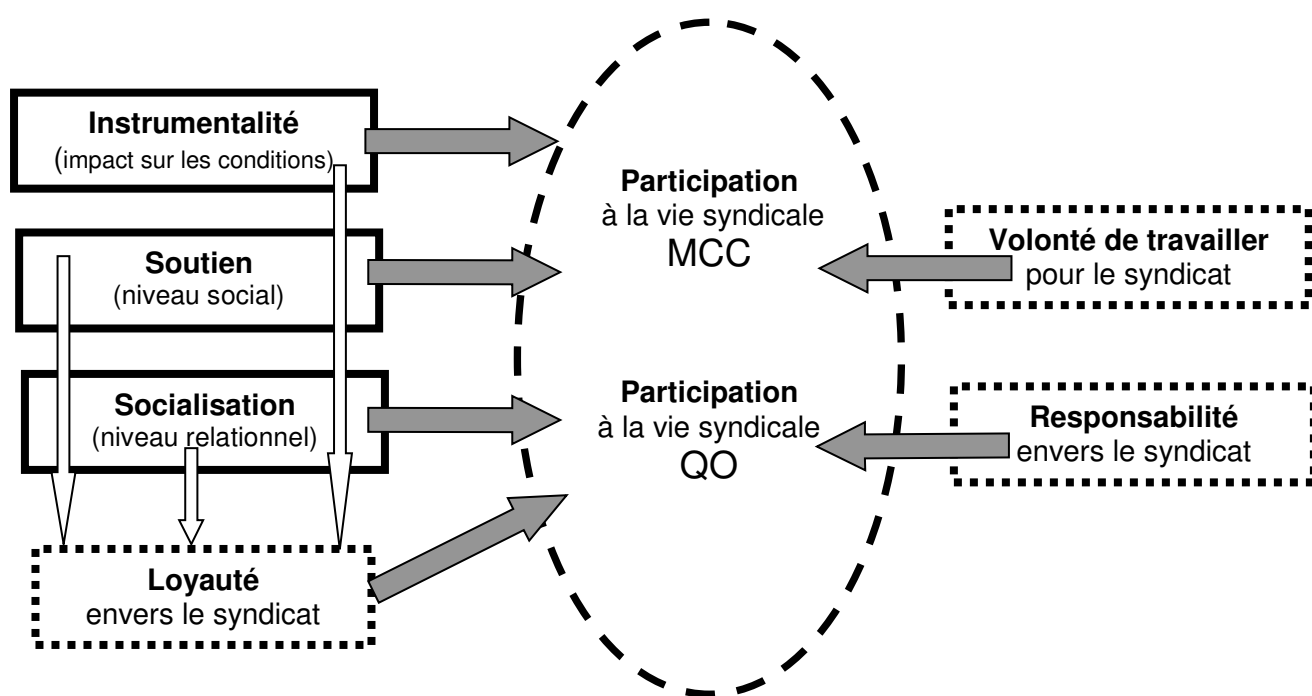


Figure 3. Modèle des facteurs de participation syndicale étudiés

La méthode

Une enquête par questionnaire a été réalisée auprès de personnes membres de syndicats affiliés à la CSN, dont la lettre appuyant officiellement la démarche est présentée à l'Appendice D. Les pages suivantes dévoilent l'information relative à l'échantillon, aux instruments de mesure et aux modalités mises en place pour procéder à la collecte des données. La présente section se termine avec quelques informations sur les considérations éthiques prises en compte dans la présente recherche.

Échantillon

Les répondants à l'enquête ont été sélectionnés parmi les membres de l'une ou l'autre de ces deux fédérations (sur une possibilité de huit) affiliées à la CSN : la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), représentant 130 000 membres, et la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP) qui compte 55 000 membres. Ces fédérations ont été ciblées par les responsables du dossier des relations interculturelles à l'exécutif de la CSN pour la représentativité élevée des MCC parmi leurs membres, soit par le nombre considérable de personnes issues des communautés culturelles ou par une proportion élevée de celles-ci par rapport à l'ensemble de leurs membres. Le choix de se concentrer sur quelques fédérations plutôt que sur l'ensemble des membres de la CSN s'explique par le fait que la diversité des répondants serait moindre que si les répondants provenaient des huit fédérations, notamment en termes de milieux et conditions de travail. La relative homogénéité des

répondants au plan de ces caractéristiques permettait de minimiser l'impact de variables confondantes sur la variable dépendante.

Des représentants de chacune des fédérations ont ciblé des syndicats comportant un grand nombre ou une forte proportion de MCC. Les présidentes ou présidents des syndicats sélectionnés ont été contactés par la chercheuse, qui leur a expliqué le but et les modalités de l'étude. Les syndicats ayant donné leur accord à participer ont ensuite remis une liste de leurs membres à la chercheuse. Celle-ci a effectué une répartition des membres figurant sur la liste en tentant de les répartir selon leur appartenance au groupe des MCC ou des QO, en fonction de leurs noms, seule donnée disponible à ce moment. Une fois ces listes différenciées établies, un tirage au hasard a déterminé les personnes qui allaient recevoir le questionnaire, à raison de 50 % de MCC et 50 % de QO pour chacun des syndicats concernés. Le nombre de membres contactés dans chacun des groupes a été établi lorsque toutes les listes ont été reçues, afin d'envoyer un total de 440 questionnaires, soit une estimation de 220 pour chacun des groupes.

Pour déceler des effets de taille moyenne lors d'analyses de régression multiple, il est recommandé d'avoir 20 participants par variable prédictive, avec un nombre minimal d'observations de 5 par variable pour chacun des groupes (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009). Il fallait alors rejoindre au moins 30 répondants pour chacun des groupes, donc 60 au minimum, puisque le devis comportait six variables prédictives. Toutefois, afin d'augmenter la puissance statistique des analyses, il était hautement

souhaitable d'obtenir un nombre plus important de répondants et c'est pourquoi 440 personnes ont été sollicitées par envoi postal du questionnaire dans la première vague de collecte de données.

Le nombre minimal de répondants n'ayant pas été atteint lors de cette première vague d'envois, une autre méthode a été utilisée pour solliciter des répondants par la suite, en accord avec le comité d'éthique de la Faculté des lettres et sciences humaines. Le questionnaire, incluant la lettre d'invitation qui tenait lieu cette fois d'introduction, a transféré sur Survey Monkey. Deux autres syndicats, provenant des deux mêmes fédérations, ont été sollicités et ont accepté d'inviter l'ensemble de leurs membres, par courrier électronique ainsi que via une annonce sur leur site Internet respectif, à participer à la recherche. Cette fois, aucune pré-sélection des membres en fonction des noms n'a été effectuée, puisqu'il avait été convenu de faire appel à tous les membres, et que chacun demeurait bien sûr entièrement libre de participer ou non.

Cette méthode a permis, en deux vagues distinctes, d'atteindre le nombre requis de répondants pour procéder aux analyses. D'abord, avec le Syndicat des employés et employées de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB-SAQ), affilié à la FEESP, puis avec le Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS Bordeaux-Cartierville-St-Laurent (STT CSSS BCSTL), affilié à la FSSS. Le Tableau 3 présente la répartition finale des répondants selon leur syndicat d'appartenance.

Tableau 3

Répartition des répondants selon le syndicat d'appartenance (N = 139)

Syndicat	N	%
STT Casino de Montréal- Unité générale	35	25,2
SEMB-SAQ	31	22,3
STT CSSS BCST-L	25	18,0
STT Pré-hospitalier Montréal	18	12,9
STT Casino de Montréal - Unité Resto	9	6,5
STT Réseau de Transport de la Capitale, Québec	8	5,8
SNEE Commission scolaire de Montréal	5	3,6
STT Casino de Montréal – Unité Sécurité	4	2,9
STT Agence SSS Chaudières-Appalaches	3	2,2
Manquant	1	0,7

Abréviations utilisées : STT = Syndicat des travailleurs et travailleuses; SEMB-SAQ = Syndicat des employé-es de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec; CSSS BCST-L : Centre de santé et de services sociaux Bordeaux-Cartierville-St-Laurent; SNEE = Syndicat national des employées et employés; SSS = Santé et services sociaux

L'échantillon final est donc composé de 139 personnes, mais certaines informations ne sont pas disponibles pour l'ensemble des répondants. En effet, 12 personnes n'ont répondu à aucune question portant sur le profil sociodémographique. Des caractéristiques de l'échantillon sont présentées dans le Tableau 4.

Tableau 4

Profil des répondants selon le genre, l'âge, la scolarité et l'ancienneté (N = 139)

Variables	<i>n</i>	%
Genre		
Femme	46	33,09
Homme	81	58,27
Manquant	12	8,63
Groupe d'âge		
21 à 30 ans	11	7,91
31 à 40 ans	35	25,18
41 à 50 ans	42	30,22
51 à 60 ans	33	23,74
61 à 65 ans	5	3,60
66 ans et plus	1	0,72
Manquant	12	8,63
Niveau de scolarité complété		
Secondaire	36	25,90
Collégial	51	36,69
Universitaire - 1er cycle	27	19,42
Universitaire - 2e cycle	10	7,19
Universitaire - 3e cycle	2	1,44
Je ne sais pas	1	0,72
Manquant	12	8,63
Ancienneté dans l'organisation		
Moins d'un an	4	2,88
De 1 à 5 ans	23	16,55
De 6 à 10 ans	21	15,11
De 11 à 15 ans	28	20,14
De 16 à 20 ans	28	20,14
21 ans et plus	23	16,55
Manquant	12	8,63

Plus de la moitié des répondants sont des hommes. Le groupe d'âge le plus représenté est celui des 41 à 50 ans, avec près du tiers des répondants. Au niveau de la scolarité, le groupe le plus important est celui des personnes détenant un diplôme d'études collégial, avec 51 répondants. Enfin, les niveaux d'ancienneté au sein de l'organisation sont assez également répartis, sauf pour les nouveaux employés (moins d'un an) qui ne représentent que 2,9 % des répondants.

Groupe d'appartenance. La variable définissant l'appartenance au groupe des MCC ou des QO est présentée dans un tableau distinct, puisqu'il s'agit de la variable sociodémographique à l'étude, la question de recherche étant de savoir si ces deux groupes se distinguent au niveau de la participation syndicale. Comme cette catégorisation comporte une partie subjective, contrairement à des données objectives telles l'âge ou le lieu de naissance, il a été nécessaire de déterminer des critères permettant de répartir les répondants entre les deux groupes, et cette répartition peut avoir été imparfaite. L'attribution d'un répondant à l'un des groupes à l'étude n'est pas aussi simple que de distinguer des hommes et des femmes. L'identité culturelle étant une question de degré, la détermination de l'appartenance à l'un des groupes implique le choix d'un point de coupure qui peut varier d'une étude à l'autre. Ainsi, il nous faut considérer la possibilité que, même si une personne se considère Québécoise puisqu'elle est née ici, il est possible qu'elle soit considérée comme une étrangère par ses collègues en raison de son nom, de sa langue maternelle ou de la couleur de sa peau, par exemple. Il serait alors question d'une identité acquise en tant que québécoise et d'une identité

attribuée « d'étrangère ». De même, il est possible qu'une personne née ici, et dont les deux parents seraient également nés ici, se considère avant tout comme appartenant à un autre groupe ethnoculturel, par exemple la communauté haïtienne. Il fallait donc faire des choix pour arriver à déterminer l'appartenance à un groupe, et une donnée objective a été utilisée : tous les répondants nés ailleurs qu'au Québec ainsi que ceux nés au Québec, mais dont au moins un des parents est né ailleurs, ont été catégorisés comme MCC, et toutes les personnes nées ici et dont les deux parents sont également nés ici ont été identifiées comme QO. Le Tableau 5 informe sur les lieux de naissance des répondants et de leurs parents.

Parmi les 125 personnes ayant répondu à la question portant sur leur lieux de naissance, 103 affirment être nées au Québec (74% sur 125) et 22 disent être nées ailleurs qu'au Québec, soit 15,8 % sur 125. À la question «*Est-ce que vos parents sont tous les deux nés au Québec*», 83 personnes ont répondu « Oui » et 42 ont répondu « Non ». Lorsqu'une personne répondait par la négative à l'une ou l'autre des questions, elle était invitée à préciser son pays de naissance et celui de ses parents. La répartition des pays d'origine des répondants et de leurs parents démontre une assez grande variabilité à cet égard. La compilation de ces données pour chacun des répondants a permis de les répartir : 39 personnes dans le groupe des MCC et 78 dans le groupe des QO. Vingt-deux personnes n'ont pu être classées dans aucun des groupes, puisque les informations dont nous disposions à leur sujet étaient insuffisantes.

Tableau 5

Lieux de naissance hors Québec des répondants MCC et de leurs parents (N = 39)

Pays	Répondant	Père	Mère
Belgique	0	1	0
Brésil	1	0	0
Canada	2	4	2
Chine	2	2	2
Croatie	1	1	1
El Salvador	1	1	1
Espagne	1	1	1
États-Unis	0	0	2
Europe	0	1	1
France	3	7	7
Grèce	1	2	2
Guinée	1	1	1
Italie	0	4	3
Laos	1	1	1
Manitoba	0	1	0
Moldavie	0	1	1
Pérou	1	1	1
Portugal	1	3	3
Roumanie	1	0	0
Sénégal	1	0	0
R. D. Congo	1	1	1
Tunisie	0	1	1
Viêt-Nam	0	1	1
Non précisé	3	1	1

En effet, aux 12 personnes qui n'ont fourni aucune information sociodémographique s'ajoutent 10 autres personnes qui n'ont pas répondu entièrement à cette section, dont les questions portant sur le lieu de naissance. Il peut sembler surprenant de trouver, parmi les MCC, des personnes nées au Canada ou dont au moins un des parents est né au Canada. Ce choix de classification s'explique par le fait que l'autre catégorie était Québécois d'origine, considérés ici comme un groupe culturel distinct des Canadiens d'origine. La langue, les lois du travail, certaines politiques relatives à l'immigration, pour ne citer que quelques aspects, constituent des exemples de particularités qui justifient, dans le cadre de cette étude, une distinction entre ces groupes.

Appartenance à un comité syndical. Outre l'échelle spécifique portant sur la participation syndicale, des questions visaient à savoir si les répondants faisaient partie d'un comité syndical, exécutif ou autre. Il ressort de cette section que sept personnes siègent au comité exécutif de leur syndicat, et toutes font partie du groupe des QO. Aucun répondant MCC n'occupe donc de poste à l'exécutif de son syndicat, mais trois MCC siègent sur un comité autre que le comité exécutif. Parmi les 19 personnes qui siègent à un autre comité, trois n'ont pas répondu aux questions sur les origines, et ne sont donc classées dans aucun des deux groupes.

Instruments de mesure

Pour réaliser cette recherche, un questionnaire a été construit à partir de sept échelles existantes, en fonction des variables que l'on souhaitait étudier, telle que présentées précédemment (voir Figure 3). Le choix de ces variables découle de trois enjeux. D'abord, la préoccupation de travailler avec des variables robustes, largement validées par de nombreuses recherches. Ensuite, des variables pour lesquelles les implications dans la pratique pouvaient se traduire aisément en pistes d'actions concrètes pour favoriser la participation, principalement des MCC. Enfin, le souci de ne pas construire un questionnaire qui soit trop long et pourrait décourager les répondants; il était donc exclu de sonder les gens sur une douzaine de variables différentes. Les échelles étudiées sont présentées ici. Dans certains cas, des items ont été ajoutés aux échelles originales afin de refléter la réalité des structures de la CSN, et toutes les échelles utilisées ont fait l'objet d'une traduction en français. À cette fin, la procédure de traduction inversée telle que présentée par Vallerand (1989) a été utilisée et un pré-test en français auprès de personnes syndiquées à la CSN a permis de vérifier si les termes retenus correspondaient à ceux généralement reconnus et utilisés par la population-cible, ce qui fut concluant. Le pré-test a également permis d'estimer la durée moyenne requise pour compléter le questionnaire, qui a été d'environ 20 minutes. Des questions qualitatives ont été ajoutées afin d'enrichir le contenu, suivies d'une section portant sur des caractéristiques sociodémographiques des participants. La version finale du questionnaire est présentée à l'Appendice E, et la lettre d'invitation aux participants se trouve à l'Appendice F.

Échelles utilisées

Participation syndicale. La participation syndicale, variable dépendante de la recherche, a été mesurée à l'aide d'une adaptation de l'échelle utilisée et validée par Kelloway et Barling (1993, α non précisé), à laquelle des items spécifiques au contexte de la CSN ont été ajoutés afin de refléter les diverses possibilités de participation au sein de cette organisation. L'outil adapté comporte 17 items mesurés à l'aide d'une échelle de type Likert allant de 1 (*jamais*) à 5 (*toujours*), par exemple : *À quelle fréquence vous arrive-t-il d'assister aux assemblées syndicales?* Dans le questionnaire, cette variable est mesurée par les questions A et B ainsi que 1 à 17.

Instrumentalité. Une échelle comportant 14 items, traduction de la version de Mellor et al. (1999, $\alpha = .93$), a mesuré la perception de l'impact du syndicat sur diverses conditions liées au travail. Par exemple, à l'énoncé *Je reçois de meilleurs avantages sociaux parce que je suis membre de ce syndicat*, les répondants ont été appelés à se prononcer sur une échelle allant de 1 (*impact très négatif*) à 5 (*impact très positif*). Les questions 18 à 31 inclusivement mesurent cette variable.

Soutien social. Une échelle comportant 15 items, traduction de celle de Shore et al. (1994, $\alpha = .91$) a été utilisée afin de mesurer cette variable. Les répondants devaient dire dans quelle mesure ils étaient en accord avec chacun des énoncés, par exemple, *Mon syndicat se soucie de ma satisfaction générale au travail*, en utilisant une échelle en

5 points (1 = *tout à fait en désaccord*; 5 = *tout à fait en accord*). Le soutien social est mesuré par les questions 32 à 46.

Socialisation. Cet aspect a été mesuré à l'aide d'une échelle comportant 8 items, version abrégée de Gordon et al. (1980), utilisée notamment par Tan et Ayree (2002) ainsi que par Tetrick et al. (2007, $\alpha = .93$). Chacun des répondants devait dire, par exemple, si, durant sa première année comme membre du syndicat, *quelqu'un [lui a] transmis une invitation personnelle à assister à une assemblée syndicale*. Dans ce cas, leur était proposée une échelle de type Likert (1 = *je suis certain que non*, 2 = *je crois que non*, 3 = *je crois que oui*, 4 = *je suis certain que oui*), à laquelle a été ajoutée l'option *Je ne me souviens pas*, pour tenir compte du fait que des personnes ayant beaucoup d'ancienneté pourraient ne pas se rappeler si de tels événements s'étaient produits. Les questions 47 à 54 mesurent ce phénomène.

Loyauté. Onze items ont pris la mesure de la loyauté envers le syndicat, sur une échelle de 1 à 5 (1 = *tout à fait en désaccord*; 5 = *tout à fait en accord*) adaptée de Gordon et al. (1980) et utilisée notamment par Tetrick et al., (2007, $\alpha = .92$), et elle comporte entre autres l'énoncé suivant : *Je ressens une grande fierté de faire partie de ce syndicat*. Trois items ont été ajoutés afin de tenir compte de l'appartenance à divers paliers de représentation au sein de la CSN, soit le Conseil central, la Fédération et la CSN. La loyauté est mesurée par les questions 55 à 65.

Responsabilité envers le syndicat. Traduite de Bayazit et al. (2004), une échelle en cinq degrés (1 = *tout à fait en désaccord*; 5 = *tout à fait en accord*) a été utilisée pour mesurer cette variable. Quatre items composent cette échelle, par exemple : *Chaque membre [du syndicat] doit être préparé à prendre le risque de déposer un grief*. Il est à noter que dans le questionnaire, cette échelle est jumelée avec celle de la loyauté, sous le titre « Être membre d'un syndicat ». Pour cette échelle comme pour la suivante, l'Alpha de Chronbach n'était pas précisé dans les recherches consultées. Les questions 66 à 69 prennent la mesure de cette dimension.

Volonté de travailler pour le syndicat. L'échelle de sept items servant à la mesure de cette variable est également adaptée de Bayazit et al. (2004), trois items ayant été ajoutés pour refléter la réalité des structures de la CSN. Elle requiert des réponses sur une échelle de 1 à 4 (1 = *très certainement*; 4 = *pas du tout*), à laquelle a été ajoutée l'option « *Je ne sais pas* » suite à des commentaires de répondants au pré-test. Cette échelle comporte notamment l'énoncé *Si on me le demandait, je poserais ma candidature à un poste à l'exécutif de mon syndicat local*. Cette échelle se retrouve dans les questions 70 à 76.

Volet complémentaire

Comme il s'agit d'une étude exploratoire sur la participation syndicale des MCC, deux questions fermées et deux questions ouvertes ont été ajoutées dans le questionnaire afin d'obtenir des données complémentaires aux résultats quantitatifs. Ces questions

portaient sur 1) une estimation personnelle des répondants quant à leur niveau de participation, 2) leur satisfaction à l'égard de leur participation, 3) les raisons expliquant leur niveau de participation actuelle et 4) des actions de leur syndicat ou de la CSN qui pourraient augmenter leur propre participation syndicale. Ces questions portent les numéros 77 à 80.

Ainsi, les répondants devaient d'abord estimer leur niveau de participation avec la question *Comment qualifiez-vous votre niveau actuel de participation à la vie syndicale?* et sélectionner une réponse parmi les choix suivants : *aucune participation, participation moyenne, grande participation et très grande participation*. Leur niveau de satisfaction à cet égard était évalué par la question *Êtes-vous satisfait de votre niveau actuel de participation syndicale?*, comportant le choix de réponses suivant : *Oui, ça me convient; Non, je souhaiterais participer moins; Non, je souhaiterais participer davantage*.

Il était ensuite demandé aux participants d'expliquer leur niveau actuel de participation, afin de documenter les motivations ou les freins à la participation syndicale, par la question : *Qu'est-ce qui explique votre niveau actuel de participation à la vie syndicale?* Enfin, les répondants étaient sondés sur les mesures que pourrait prendre leur syndicat ou la CSN et qui seraient de nature à augmenter leur niveau de participation, par la question : *Qu'est-ce que votre syndicat ou votre centrale syndicale pourrait faire pour vous encourager à participer davantage à la vie syndicale?*

Données sociodémographiques

À la fin du questionnaire, une section a permis de recueillir de l'information sur certains éléments du profil des répondants : genre, âge, scolarité, type d'emploi, ancienneté syndicale au Québec, lieu de naissance, lieu de naissance des parents, etc., permettant notamment de valider la distinction entre les deux groupes (MCC et QO).

Précautions éthiques

Les modalités du déroulement de cette recherche ont été approuvées par le Comité d'éthique de la recherche de la Faculté des lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke. L'une des décisions prises avec l'aval du comité d'éthique fut de ne pas mentionner aux participants potentiels qu'il s'agissait d'une recherche qui s'intéressait particulièrement à la participation syndicale des MCC. Comme il fallait avoir des répondants issus des deux groupes afin de pouvoir les comparer, il fallait éviter de faire en sorte que les QO ne se sentent pas concernés, et donc ne répondent pas, ce qui aurait pu advenir si l'on avait précisé le titre de la recherche. Également, il fut convenu de ne pas solliciter de syndicats de la région de l'Estrie puisque la chercheuse a un lien familial avec un membre ayant, au moment de déposer le projet, un rôle influent dans le Conseil central de la CSN de cette région. Les autres modalités étaient similaires aux standards de ce type de recherche, par exemple l'obtention du consentement éclairé, le fait d'avoir dix-huit ans pour participer, les modalités de conservation et de destruction des données, etc. La gestion des listes de membres des syndicats, soit la classification selon le groupe et la sélection aléatoire des personnes sollicitées, a été

entièrement assumée par la chercheuse, ce qui a permis d'assurer qu'elle seule connaissait les noms des personnes qui recevraient un questionnaire. Enfin, les questionnaires étaient anonymes et aucune personne de la CSN ou de ses organisations affiliées n'y a eu accès, garantissant un total anonymat aux répondants.

Déroulement de la collecte des données

La collecte des données s'est déroulée en trois temps afin de permettre d'atteindre le nombre requis de répondants. Dans un premier temps, au printemps 2011, 440 questionnaires ont été envoyés par la poste, accompagnés d'une lettre de présentation expliquant le projet et d'une enveloppe-réponse préaffranchie afin qu'ils soient retournés au département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, à l'attention de la responsable du projet. Suite à cet envoi, 80 questionnaires ont été reçus, mais tous n'avaient pas été entièrement complétés. De plus, 42 enveloppes ont été retournées sans avoir été ouvertes, parce que le destinataire avait changé d'adresse. Le taux de réponse pour cette première vague était donc de 20 %. Il a alors été convenu de tenter de joindre autrement d'autres membres des mêmes fédérations, et c'est ainsi qu'une seconde période de collecte de données a eu lieu à l'automne 2012, puis une troisième à l'automne 2014. Il est à noter que les délais entre les différentes périodes de collectes de données sont dus uniquement à des contraintes entraînées par des obligations professionnelles de la responsable du projet.

Afin de réduire les délais et simplifier la procédure dans les deux dernières vagues, le questionnaire, identique à celui envoyé par la poste, a été mis en ligne sur le site Survey Monkey, et les membres ont été invités à répondre via un courriel et de l'information sur les sites Internet de leur syndicat respectif, comme il a été mentionné précédemment dans la section échantillon. Cette méthode a permis dans un premier temps de rejoindre 33 personnes du Syndicat des employés et employées de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB-SAQ). Encore une fois certains questionnaires étaient incomplets, notamment la section portant sur l'origine et permettant de classer les répondants dans l'un des groupes de l'étude, opération essentielle à la recherche. Enfin, le Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS Bordeaux-Cartierville-St-Laurent (STT CSSS BCSTL), affilié à la FSSS, a été sollicité à l'automne 2014, ce qui a permis de rejoindre 25 autres répondants.

Résultats

Les analyses quantitatives ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS 22.0 pour Windows. La variable dépendante (VD) était la participation syndicale, et six variables indépendantes (VI) étaient à l'étude : Instrumentalité, Soutien, Socialisation, Loyauté, Responsabilité et Volonté, celles-ci étant considérées continues. Une variable indépendante supplémentaire, groupe d'appartenance, a été créée afin de répartir les répondants entre les groupes à l'étude, soit les MCC et les QO. La matrice générale des corrélations est présentée à l'Appendice G.

Après vérification des postulats de départ et des qualités métriques des variables, des analyses en composantes principales et des analyses de fidélité des échelles ont été réalisées. Ensuite, des Test *t* et des analyses de régression multiple ont été effectuées afin de répondre aux questions de la recherche.

Analyses préliminaires

Propriétés des échelles

Pour chacune des sept variables, des instruments de mesure qui avaient été validés par plusieurs études ont été utilisés, après avoir fait l'objet d'une traduction en français de chacun de leurs items, et pour certaines également par l'ajout de quelques items spécifiques à la réalité des structures de la CSN, tel que mentionné précédemment. L'analyse de fidélité des échelles a permis de confirmer leur cohérence interne, comme le démontrent les coefficients alpha supérieurs à 0,84, présentés dans le Tableau 6.

Tableau 6

Propriétés des échelles non transformées et résultats des analyses de fidélité

Échelle	Moyenne	Écart type	Valides	Nombre d'items	Alpha de Chronbach
Participation	45,11	13,96	133	17	0,94
Instrumentalité	49,75	9,19	130	14	0,92
Soutien	51,72	11,92	125	15	0,95
Socialisation	21,09	6,53	103	7	0,84
Loyauté	34,96	10,32	122	11	0,95
Responsabilité	15,83	3,09	127	4	0,85
Volonté	18,73	4,65	80	7	0,94

La vérification de la distribution des différentes échelles a démontré des lacunes pour les échelles « Responsabilité » et « Volonté ». Différentes transformations ont été réalisées sur chacune d'elles afin de les rendre utilisables, soit la prise du logarithme à base 10 de l'inverse des scores à l'échelle « Responsabilité » et la prise de la racine carrée de l'inverse des scores pour l'échelle « Volonté ». Dans le cas de ces deux échelles, il faut noter que ces transformations inversent le sens de l'échelle originale.

Pour la variable « Socialisation », l'item 54 (*Rien de tout ce qui a été dit plus haut ne m'est arrivé*) a été retiré de l'échelle initiale. La raison en est qu'en rétrospective, cet item apparaissait impossible à interpréter compte tenu des choix de réponse proposés qui étaient : 1 = *je suis certain que non*, 2 = *je crois que non*, 3 = *je*

crois que oui, 4 = *je suis certain que oui*, et 5 = *Je ne me souviens pas*. Enfin, un recodage de cette échelle a été effectué, afin de considérer « manquante » la réponse 5 = *je ne me souviens pas*, qui semblait difficile à interpréter.

Il faut noter enfin un faible taux de réponses valides à l'échelle « Volonté » ($n = 80$), qui s'explique par le fait que les répondants qui avaient des données manquantes à au moins deux questions sur cette variable ont été exclus; cette situation est fréquente pour cette échelle puisqu'avaient déjà été considérées comme manquantes toutes les réponses « *je ne sais pas* ».

Analyses en composantes principales

Afin de vérifier la validité de construit de l'instrument, des analyses en composantes principales (ACP) avec rotation Varimax ont été effectuées, après les transformations sur les échelles « Responsabilité » et « Volonté ». De telles analyses ont été réalisées dans des contextes similaires, notamment par Gibney et al. (2012) et Skarlicki et Latham (1996). Ces auteurs ont travaillé à partir des échelles composées des mêmes items que ceux utilisés ici, et qui, en outre, avaient déjà été validées par de nombreuses recherches. Dans un premier temps, une analyse à sept facteurs a été effectuée afin de vérifier la compatibilité théorique avec les facteurs originaux. Cette analyse a démontré que la variable « Volonté » était très fortement corrélée à la VD « Participation », sept items de l'échelle « Volonté » et 11 items de l'échelle « Participation » se retrouvant dans le facteur 1, qui à lui seul expliquait 16,7 % de la

variance. De plus, cette ACP à sept facteurs comportait un nombre de sujets très limité, soit 57 seulement, en raison notamment du grand nombre de répondants exclus sur la variable « Volonté », comme expliqué préalablement.

Considérant cette situation, une autre ACP a été effectuée, cette fois à six facteurs et sans entrer les items de l'échelle « Volonté ». L'objectif était de voir si cette analyse permettait de retrouver les structures des six échelles restantes, ce qui fut partiellement le cas. Cette ACP a en effet permis de retrouver la structure a priori, les items des échelles « Participation », « Socialisation » et « Responsabilité » se retrouvant sur des facteurs séparés qui incluaient très peu d'items des autres échelles. Par contre, les autres facteurs générés sont des amalgames des autres variables. L'indice KMO était de 0,81, témoignant d'une qualité suffisamment importante des corrélations entre les items, permettant d'inférer la présence de facteurs sous-jacents. Dans cette seconde ACP, les six facteurs expliquent ensemble une part importante de la variance, soit 63 %. La Figure 4 présente le diagramme des éboulements de cette ACP.

L'examen des coefficients de pondération permet de déceler, pour chacun des facteurs générés, les items qui en constituent l'essence. Ainsi pour le facteur 2, où se retrouve l'« Instrumentalité », les items montrant les coefficients les plus élevés sont, dans l'ordre : *Meilleurs avantages sociaux*, *Amélioration des normes de santé*, *Amélioration des normes de sécurité* et *Meilleur salaire*.

La logique derrière le concept d'instrumentalité s'y reconnaît donc effectivement, et même deux items initialement dans l'échelle de la « Loyauté » y trouvent une place qui semble pertinente : *Gains importants de l'appartenance au syndicat* et *Bon choix de travailler dans un secteur syndiqué*. Pour le facteur 3 où se regroupent les items liés à la « Participation », les items ayant les coefficients les plus élevés sont : *Assistance au syndicat pour préparation des activités*, *Assistance aux assemblées générales*, *Assistance aux activités sociales* et *Parler de problèmes aux représentants syndicaux*.

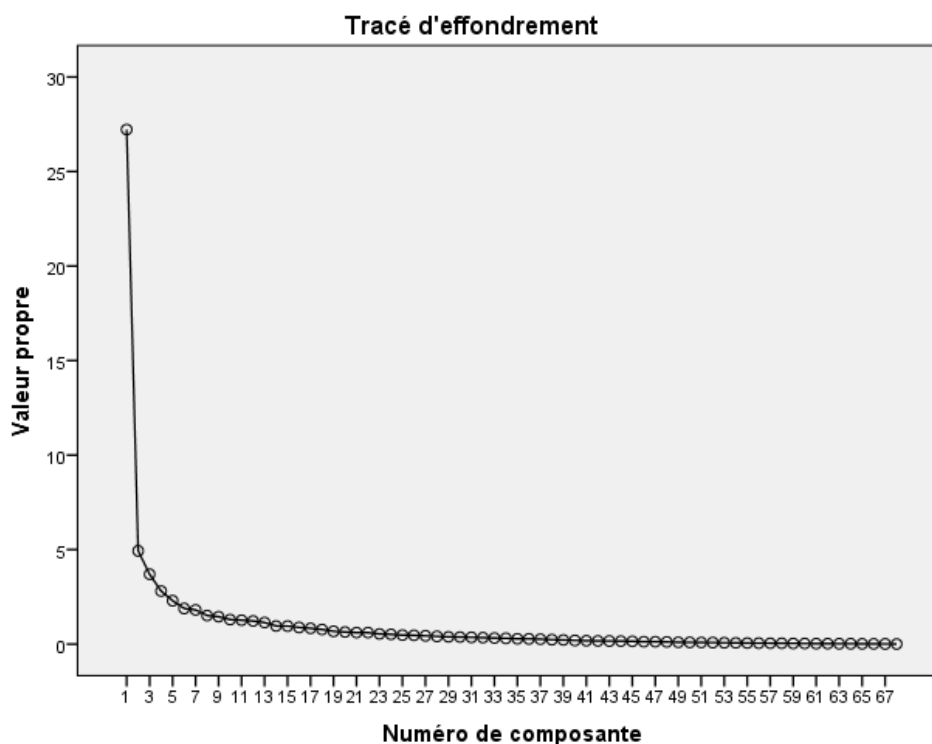


Figure 4. Diagramme des éboulements de l'ACP à 6 facteurs.

Tous les items de l'échelle initiale se retrouvent sur ce facteur à l'exception de deux, *Lecture de l'info du syndicat* et *Prise de connaissance du contenu de la convention collective*, qui se retrouvent ensemble dans le facteur 6.

La « Socialisation » pour sa part, dont tous les items se rassemblent sur le facteur 4, comporte parmi ses plus forts éléments les items *Être informé d'une clause qui me concerne*, *Reçu aide pour plainte*, *Reçu aide pour problème personnel* et *Être informé sur syndicat et CSN*. S'y retrouve donc la notion de contact personnel entre les officiers locaux et les membres, caractéristique de la variable « Socialisation ».

En somme, l'ACP forcée à six facteurs démontre que les échelles « Participation », « Instrumentalité » et « Socialisation » sont en cohérence avec les échelles d'origine, puisqu'elles s'affichent bien comme facteurs distincts. Les échelles « Soutien » et « Loyauté » pour leur part ne semblent pas être des construits aussi distincts l'un de l'autre que postulé au départ, puisque leurs items se retrouvent ensemble dans le facteur 1. Enfin, la « Responsabilité » ne ressort pas dans l'ACP comme un facteur distinct, puisque ses items sont répartis sur 3 facteurs différents. La solution finale des six facteurs est présentée au Tableau 7.

Tableau 7

*Coefficients de saturation, communalités et variance expliquée
de l'ACP à 6 facteurs avec rotation Varimax^a sur 88 observations*

Variables	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5	Facteur 6	Communalités
Syndicat pas profiteur (S ^b)	,781	,127	,257	-,084	,175	,164	,688
Dépassement pour l'accomplissement (S)	,765	,423	,091	,142	-,021	,125	,777
Réel souci de satisfaction générale (S)	,738	,349	,214	,216	,030	-,001	,785
Réel souci des buts et valeurs (S)	,725	,366	,186	,188	,025	,030	,781
Fierté d'être membre du Conseil central (L)	,710	,262	,321	,193	-,031	-,251	,763
Dévotion du syndicat (L)	,700	,468	,336	,043	,079	-,058	,797
Considération par le syndicat (S)	,700	,095	,276	-,036	,201	,221	,692
Considération des intérêts pour décisions qui me touchent (S)	,699	-,027	,107	-,012	,143	,322	,585
Souci des opinions (S)	,689	,377	,302	,162	,033	-,148	,662
Fierté d'être membre de la CSN (L)	,689	,325	,410	,209	,034	-,184	,803
Contribution pour rendre le travail intéressant (S)	,648	,400	,088	,150	,038	-,150	,677
Contribution valorisée (S)	,630	,349	,206	,205	,063	-,130	,628
Éloge du syndicat comme une grande organisation (L)	,630	,346	,476	,235	-,009	-,026	,766
Réel souci du bien-être (S)	,621	,452	,350	,180	,100	-,092	,732
Fierté d'être membre de la Fédération (L)	,586	,402	,317	,199	,013	-,172	,682
Fierté d'appartenance au syndicat (L)	,581	,492	,466	,174	,055	-,014	,823

Variables	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5	Facteur 6	Communalités
Désir de demeurer membre du syndicat (L)	,569	,553	,262	-,066	,163	-,138	,738
Considération d'une plainte (S)	,567	,067	,172	,067	,201	,307	,422
Fierté pour les réalisations (S)	,556	,309	,312	,305	,171	-,191	,666
Facilité d'être soi-même comme membre du syndicat (L)	,549	,405	,379	,222	,005	-,224	,668
Aide pour service spécial (S)	,496	,370	,260	,316	-,009	-,054	,612
Meilleure chance de promotion (I)	,405	,160	-,220	,150	-,022	,101	,300
Meilleur salaire (I)	,180	,873	,025	,035	,050	,036	,654
Amélioration des normes de sécurité (I)	,242	,832	,114	,250	,137	-,023	,751
Meilleurs avantages sociaux (I)	,244	,812	,126	,070	-,015	,052	,861
Davantage de sécurité d'emploi (I)	,237	,783	,144	,007	,091	-,155	,699
Amélioration des normes de santé (I)	,244	,766	,131	,053	,295	,174	,759
Responsabilité de voir au respect des clauses par l'employeur (R)	,040	,663	,203	,358	-,182	,065	,610
Meilleur régime de retraite (I)	,397	,644	,179	,029	-,025	,087	,583
Gains importants de l'appartenance au syndicat (L)	,461	,628	,233	,146	-,062	,126	,662
Bon choix de travailler dans un secteur syndiqué (L)	,468	,592	,125	,188	-,063	-,098	,682
Amélioration de la QVT (I)	,296	,571	,315	,201	,316	,054	,680
Disponibilité de l'aide (S)	,328	,557	,209	,174	,129	-,177	,543
Traitement plus facile des griefs (I)	,365	,556	,276	,024	,352	-,234	,652

Variables	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5	Facteur 6	Communalités
Protection contre évaluations injustes de la performance (I)	,490	,524	,289	,045	,031	-,095	,625
Meilleure assurance médicale (I)	,430	,523	,176	,092	-,073	,150	,480
Davantage de liberté d'expression (I)	,379	,506	,307	,092	-,135	-,127	,487
Devoir de préparation au risque de déposer un grief (R)	,032	,472	,270	,387	-,336	-,150	,667
Devoir d'attention aux informations utiles au syndicat (R)	,281	,445	,333	,445	-,192	-,095	,599
Assistance du syndicat pour préparation d'activités (P)	,282	,252	,787	,215	-,085	,144	,783
Assistance aux assemblées (P)	,145	,337	,785	,045	,134	,023	,716
Assistance aux activités sociales (P)	,306	,101	,774	,186	-,136	,016	,699
Parle de problèmes aux représentants (P)	,109	,170	,760	,379	,029	,032	,693
Prise de parole lors de réunions (P)	,104	,071	,753	,105	,205	-,009	,608
Siéger CE du syndicat (P)	,275	,122	,727	,017	-,143	,030	,669
Assistance aux assemblées de la Fédération (P)	,281	,067	,698	,153	-,021	-,050	,617
Vote lors d'élection (P)	,033	,238	,684	,199	,234	-,031	,600
Membre d'un autre comité syndical (P)	,228	,192	,679	-,027	-,192	-,052	,537
Vote sur autres sujets (P)	,030	,086	,650	-,109	,077	,042	,495
Participation à la mobilisation (P)	,328	,282	,645	,249	,131	,169	,655
Aide à l'apprentissage du fonctionnement du syndicat (P)	,290	,170	,629	,279	,047	,213	,604

Variables	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5	Facteur 6	Communalités
Assistance aux assemblées du Conseil central (P)	,365	,003	,603	,003	,197	,120	,548
Campagne lors d'élections syndicales (P)	,230	,094	,583	,273	,091	,115	,526
Prise d'information sur les négociations (P)	,161	,264	,516	,204	,291	-,050	,499
Été présenté à membre CE (O)	,133	-,035	,073	,778	-,003	-,045	,563
Été informé clause cc qui me concerne (O)	,070	,120	,295	,739	-,010	-,138	,711
Été informé sur syndicat et CSN (O)	,054	,161	,243	,704	-,074	-,283	,620
Été invité personnellement pour AG (O)	,088	,184	,118	,680	,276	,098	,602
Reçu aide pour plainte (O)	,303	,144	,183	,679	-,074	,187	,677
Reçu aide pour problème personnel (O)	,059	,145	,262	,676	,146	,100	,628
Été sollicité pour vote lors d'une élection (O)	,127	,033	-,143	,407	-,166	,049	,364
Diminution de la discrimination envers les minorités ethniques (I)	,301	,335	,191	,145	,697	,094	,663
Diminution de la discrimination envers les femmes (I)	,282	,425	,083	,052	,562	,200	,421
Reconnaissance des efforts particuliers (S)	,382	-,071	,193	-,102	,557	-,213	,404
Responsabilité de supporter dépôt d'un grief d'un autre membre (R)	,281	,372	,132	,307	-,517	,126	,596
Plus grande sécurité d'un membre du syndicat (I)	,045	,287	,009	,222	,021	-,657	,549
Lecture de l'info du syndicat (P)	,105	,227	,399	,117	-,159	,636	,533

Variables	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5	Facteur 6	Communalités
Prise de connaissance du contenu de la convention (P)	,020	,110	,354	,340	,207	,516	,431
% de la variance expliquée	24,242	14,085	10,298	6,758	4,154	3,460	62,997

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.^a

a. Convergence de la rotation dans 11 itérations.

b. Abréviations utilisées pour illustrer de quelle échelle originale proviennent chacun des items :

P = Participation, I = Instrumentalité, S = Soutien, O = Socialisation, L = Loyauté,

R = Responsabilité.

Test de médiation

Le modèle théorique de base tel que présenté à la Figure 3 postulait l'existence d'un lien de médiation partiel de la Loyauté sur la VD Participation, qui peut se résumer ainsi : en plus d'exercer une influence directe sur la Participation, les VI Instrumentalité, Soutien et Socialisation auraient une influence indirecte sur celle-ci, via la Loyauté. Or, pour tester un modèle de ce niveau de complexité, le nombre d'observations doit être plus important que celui obtenu, d'autant plus lorsque l'on souhaite vérifier la présence d'effets distincts entre deux groupes, comme c'est le cas ici. Il a donc été impossible de valider ce postulat, et les analyses ont donc été limitées à celles pouvant démontrer des effets des VI sur la VD.

Corrélations entre les variables

L'examen des corrélations entre les variables (Tableau 8) révèle que certaines étaient élevées entre plusieurs variables. Ainsi, il démontre d'abord une très forte proximité entre les VI « Instrumentalité » et « Soutien » ($r = 0,80$). L'ACP ayant établi que la première démontrait un construit plus solide et indépendant, il fut décidé de la conserver pour les analyses subséquentes et de laisser tomber la VI « Soutien », à la fois pour éviter les problèmes de multi-colinéarité avec l'« Instrumentalité », mais également parce que l'ACP a démontré qu'il ne s'agissait pas d'un concept aussi distinct que prévu.

Ensuite, le lien fort entre la VD « Participation » et la VI « Volonté » fait en sorte que lorsque cette dernière est incluse, elle prend toute la place à cause de sa forte proximité conceptuelle avec la VD. En regardant de plus près les items de chacune des échelles, il est en effet possible de constater que plusieurs ont une très grande proximité : alors que la « Participation » vérifie à quelle fréquence les gens adoptent tel ou tel comportement lié à la vie syndicale (par exemple, *siéger sur le comité exécutif* ou *siéger sur un autre comité*), plusieurs items de l'échelle « Volonté » sondent les répondants sur leur éventuelle intention d'adopter ces mêmes comportements. De plus, l'inclusion de la variable « Volonté » réduit considérablement le nombre d'observations disponibles pour les autres analyses, puisque l'absence de réponse à deux ou plus de ses items exclut d'emblée le répondant, ce qui est fréquent, tel que déjà expliqué. Il fut donc décidé d'exclure la VI « Volonté » des analyses subséquentes.

Tableau 8

Matrice de corrélations entre la VD et les VI

Variables	2	3	4	5	6	7
1. Participation (VD)	0,55** (133)	0,56** (129)	0,38** (115)	0,57** (126)	-0,50** (126)	0,63** (107)
2. Instrumentalité		0,76** (129)	0,32** (115)	0,77** (126)	-0,42** (126)	0,38** (108)
3. Soutien			0,44** (115)	0,80** (126)	-0,44** (126)	0,40** (108)
4. Socialisation				0,43** (115)	-0,32** (115)	0,317** (99)
5. Loyauté					-0,55** (127)	0,58** (107)
6. Responsabilité						-0,50** (107)
7. Volonté						

** $p < 0,01$

Les chiffres entre parenthèses représentent le n pour chacune des corrélations.

Enfin, la variable « Loyauté » montrait une multi-colinéarité élevée avec les autres variables indépendantes, et cette multi-colinéarité était susceptible de créer des problèmes de tolérance. Au final, la présence de la « Loyauté » ajoutait peu à la variance

expliquée, ce qui a également milité en faveur du retrait de celle-ci pour les analyses subséquentes.

Modèle statistique révisé

Les variables indépendantes « Instrumentalité », « Socialisation » et « Responsabilité » ont donc été retenues pour les analyses de régression multiple avec la VD « Participation », afin d'approfondir la compréhension des liens entre la VD et les VI. La modification du modèle statistique initial par la suppression de certaines variables devrait permettre de sursoir aux problèmes de tolérance causés par des corrélations élevées entre des variables du modèle initial. De plus, ceci devrait permettre d'obtenir des résultats plus généralisables, considérant l'utilisation de variables dont la spécificité est suffisante pour se traduire éventuellement en pistes d'action concrètes favorisant la participation syndicale.

Analyses principales

Tests *t*

Afin de répondre à la première question de cette recherche, à savoir s'il y a une différence au niveau de la participation syndicale entre les MCC et les QO, un test *t* à groupes indépendants sur la VD a été réalisé. Celui-ci a démontré l'absence de différence significative entre les groupes au niveau de la participation syndicale ($t = -1.216$ et $p = .227$), comme le présente le Tableau 9.

Tableau 9*Résultats des Tests t sur la VD et les VI, groupes MCC et QO*

	MCC			QO			<i>t</i>	dl	Sig.
	Moyenne	Écart-Type	n	Moyenne	Écart-Type	<i>n</i>			
Participation	41,91	13,05	34	45,30	14,12	89	-1,216	121	0,227
Instrumentalité	46,72	1,71	35	50,30	0,89	88	-2,002	121	0,048
Soutien	48,60	12,54	35	52,57	11,61	88	-1,658	121	0,100
Socialisation	20,72	6,45	33	21,13	6,64	79	-0,305	110	0,761
Loyauté	34,18	10,14	34	35,13	10,50	89	-0,455	121	0,650
Responsabilité	0,57	0,33	34	0,63	0,32	89	0,973	121	0,333
Volonté	2,95	0,74	31	2,75	0,84	83	-0,911	103	0,364

Ensuite, un test *t* avec l'échelle « Instrumentalité » a démontré des résultats plus faibles pour les MCC, avec un niveau de signification 0,05. Une tendance statistique (sig = 0,100) porte à croire que les MCC auraient probablement aussi des résultats inférieurs aux QO à l'échelle « Soutien ». Pour toutes les autres échelles, aucune différence significative ni de tendance statistique d'écart entre les groupes n'ont été décelées.

Analyse quantitative simple

Une analyse quantitative simple présentant les fréquences d'apparition des réponses, par groupe d'appartenance, a été effectuée afin de présenter les données complémentaires recueillies sur la participation syndicale. Au total, 125 participants ont complété cette section du questionnaire.

En ce qui concerne l'évaluation personnelle de la participation syndicale, près de la moitié (49,43 %) des personnes QO et un peu plus de la moitié (54,55 %) des personnes MCC affirment avoir une participation moyenne. La proportion des personnes disant n'avoir aucune participation est très similaire, avec 29,21 % chez les QO et 30,30 % chez les MCC. Enfin, une proportion plus importante de QO que de MCC estime avoir une participation grande ou très grande (21,34 % contre 15,15 %).

En ce qui concerne la satisfaction à l'égard du niveau de participation, la très grande majorité des répondants se dit satisfaite de son niveau actuel, tant pour les QO (78,65 %) que pour les MCC (63,63 %). Ils ne souhaiteraient donc ni participer davantage, ni participer moins. Par ailleurs, 27 personnes, dont 12 MCC (36,36 % des gens de ce groupe), affirment qu'elles souhaiteraient participer davantage; parmi elles, cinq personnes qui disent n'avoir aucune participation. Seulement quatre personnes, toutes QO, souhaiteraient participer moins et notons que parmi celles-ci, deux n'ont déjà aucune participation. Les résultats pour ces deux questions complémentaires sont présentés dans le Tableau 10.

Tableau 10

Évaluation auto-révélee de la participation syndicale et de la satisfaction du niveau de participation, selon le groupe d'appartenance (N = 125)

	Niveau de participation		Satisfaction de la participation		
	<i>n</i>	%	Oui	Non, plus	Non, moins
Groupe : QO					
Aucune	26	29,21 %	20	4	2
Moyenne	44	49,43 %	34	9	1
Grande	7	7,86 %	5	2	0
Très grande	12	13,48 %	11	0	1
			78,65 %	16,85 %	4,49 %
Groupe : MCC					
Aucune	10	30,30 %	5	5	0
Moyenne	18	54,55 %	12	6	0
Grande	4	12,12 %	3	1	0
Très grande	1	3,03 %	1	0	0
			63,63 %	36,36 %	0,00 %
Groupe : Inconnu					
Aucune	1	33,33 %	1	0	0
Moyenne	1	33,33 %	1	0	0
Grande	1	33,33 %	1	0	0
Très grande	0	0,00 %	0	0	0
			100,00 %	0,00 %	0,00 %

Analyses de régression multiple

La première question de recherche ayant été résolue par la négative, à savoir que *le niveau de participation entre les groupes MCC et QO ne présente pas de différence statistiquement significative*, et les analyses préliminaires ayant permis de préciser le modèle, il reste à répondre aux autres questions, soit :

- déterminer si les facteurs qui prédisent la participation sont les mêmes pour les MCC que pour les QO;
- déterminer l'importance relative de chacun des facteurs sur la participation syndicale.

Des analyses de régression entre la VD et les trois VI conservées ont été effectuées afin de voir les contributions de chacune sur la Participation. Les VI ont préalablement été centrées pour chacune des échelles. Cette procédure fait en sorte qu'au final, la moyenne des scores centrés est de zéro, ce qui permet d'éviter les problèmes de multicollinéarité lors de l'étape ultérieure où les interactions sont entrées dans l'équation. Comme il est possible de le constater à la lecture du Tableau 11, le modèle global est significatif, $F(3,109) = 22,52$; $p = 0,00$ et révèle une forte corrélation multivariée, $R = 0,62$. Les trois variables jouent donc un rôle significatif, et parmi celles-ci, c'est l'« Instrumentalité » qui semble avoir la portée la plus importante, suivie de la « Responsabilité » et de la « Socialisation ». Le score négatif pour la « Responsabilité » ($\beta = -3,047$) s'explique par la transformation appliquée à cette échelle.

Dans un deuxième temps des tests d'effets d'interaction ont été réalisés pour distinguer les effets respectifs auprès de chacun des groupes, selon la procédure recommandée par Aiken et West (1991), ceci visant à déterminer si les effets des VI diffèrent pour les deux groupes. Les résultats de ces tests sont présentés dans les Tableaux 12 et 13.

Tableau 11*Résultats de la régression sans test d'effets d'interaction*

	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	<i>t</i>	Sig	Corrélation Partielle
	B	Bêta			
(Participation)	45,31		42,97	0,00	
Instrumentalité	0,54	0,35	4,18	0,00	0,31
Socialisation	0,42	0,19	2,37	0,02	0,18
Responsabilité	-11,83	-0,26	-3,05	0,00	-0,23

Le modèle incluant les interactions est significatif, $F(6,101) = 14,12$; $p = 0,000$ et révèle une forte corrélation multivariée. Aucun des coefficients relatifs aux interactions ne sont toutefois significatifs, même si celui associé à la socialisation se rapproche d'une tendance statistique. Ces analyses démontrent que, statistiquement parlant, les prédicteurs de la participation sont les mêmes pour les deux groupes. Toutefois, le comportement de la variable « Socialisation » laisse présager qu'avec une puissance plus grande, il eût peut-être été possible de constater que celle-ci joue un rôle plus important pour les QO. En effet, l'inclusion des interactions permet d'isoler les effets particuliers d'une même variable sur chacun des groupes. Par exemple, alors que la « Socialisation » ne semble pas exercer d'influence significative chez les MCC ($p = 0,95$; $\beta = 0,01$), il apparaît qu'elle influencerait positivement la participation syndicale chez le groupe des QO ($p = 0,00$; $\beta = 0,28$).

Tableau 12*Coefficients de régression avec tests d'effets d'interaction, groupe MCC*

	Coefficients		<i>t</i>	Sig	Corrélation Partielle
	non standardisés	Coefficients standardisés			
	B	Bêta			
(Participation)	44,35		40,80	0,00	
Instrumentalité	0,62	0,39	2,87	0,01	0,21
Socialisation	0,02	0,01	0,07	0,95	0,01
Responsabilité	-15,05	-0,32	-2,39	0,02	-0,18
Inst x Groupe	0,09	0,05	0,34	0,74	0,03
Soci x Groupe	0,60	0,29	1,50	0,14	0,11
Resp x Groupe	4,52	0,08	0,56	0,58	0,04

Tableau 13*Coefficients de régression avec tests d'effets d'interaction, groupe QO*

	Coefficients		<i>t</i>	Sig	Corrélation Partielle
	non standardisés	Coefficients standardisés			
	B	Bêta			
(Participation)	44,35		40,80	0,00	
Instrumentalité	0,71	0,45	4,07	0,00	0,30
Socialisation	0,62	0,28	2,96	0,00	0,22
Responsabilité	-10,54	-0,22	-2,07	0,04	-0,15
Inst x Groupe	-0,09	-0,04	-0,34	0,74	-0,03
Soci x Groupe	-0,60	-0,14	-1,50	0,14	-0,11
Resp x Groupe	-4,52	-0,05	-0,56	0,58	-0,04

Analyse des questions complémentaires

Il a déjà été précisé que quatre questions avaient été ajoutées afin d'enrichir le contenu obtenu par les échelles des différentes variables. Les deux questions fermées portant sur le niveau de participation syndicale et la satisfaction des répondants à cet égard ont déjà fait l'objet d'une analyse quantitative simple, présentée avec les résultats des Tests *t*. Les questions ouvertes pour leur part ont été traitées par une analyse thématique, telle que décrite dans l'ouvrage de Paillé et Mucchielli (2010).

Dans un premier temps, les réponses ont été entièrement retranscrites dans le logiciel Excel, avec la mention du numéro de répondant, de son groupe et de son niveau de participation auto-révéle. Des unités de sens ont été identifiées pour chacun des éléments de réponse présents. À partir de celles-ci, il a été possible de les regrouper par thèmes en fonction des variables de la recherche lorsque possible, et des thèmes qui n'étaient pas présents au départ ont été créés, par exemple les assemblées générales. Cette procédure a enfin permis de catégoriser l'ensemble des réponses.

En réponse à la question *Qu'est-ce qui explique votre niveau actuel de participation à la vie syndicale?*, les résultats sont catégorisés en termes de freins et leviers à la participation syndicale. Pour la question *Qu'est-ce que votre syndicat ou votre centrale syndicale pourrait faire pour vous encourager à participer davantage à la vie syndicale?*, les réponses ont été classées en fonction des variables à l'étude, et les réponses peuvent se traduire en termes de mesures incitatives à la participation

syndicale. La chercheuse a réalisée elle-même toutes ces étapes, et aucune évaluation inter-juges n'a été effectuée.

Freins et leviers à la participation syndicale

En tout, 108 personnes ont répondu à la question *Qu'est-ce qui explique votre niveau actuel de participation à la vie syndicale?* Quelques-unes ont évoqué plusieurs raisons, ce qui fait que le découpage en unités de sens a permis de déceler 139 unités au total. Ces unités ont été regroupées en fonction des variables à l'étude, à l'intérieur desquelles ont été précisées des sous-catégories, par exemple liées au syndicat local, au statut ou au syndicalisme.

Une compilation sommative des freins ou leviers à la participation syndicale, classés selon les VI étudiées, est d'abord présentée dans le Tableau 14. Il faut noter que la variable « Volonté » n'a pas été utilisée pour cette classification. Il apparaissait en effet redondant de l'utiliser, puisque l'ensemble des questions de cette échelle porte justement sur les motivations à participer à la vie syndicale. Toutes les réponses aux questions ouvertes mesurent donc précisément la « Volonté » de participer aux activités syndicales. Le texte qui suit présente, pour chacune des variables, ce qui ressort de cette analyse. Dans cette partie, la provenance des citations est codée par les éléments suivants : groupe, numéro de répondant, niveau de participation estimé. Chaque répondant est donc identifié ainsi : MCC-78-Moyenne.

Tableau 14

Freins et leviers à la participation syndicale (N = 108)

	Socialisation	Soutien	Instrumentalité	Loyauté	Responsabilité	Autres
Freins à la participation						
Liés au syndicat local	10	3	5	5	1	
Liés au syndicalisme	2	1	1	10		1
Liés au travail				3		6
Liés au statut						12
Contraintes personnelles						20
Horaire et lieu AG						5
Autres					5	4
Leviers à la participation						
Liés au syndicat local	1		3	2		
Liés au syndicalisme				1		
Liés au statut					16	
Motivations			2	3	10	
Contexte						7

Instrumentalité. L'Instrumentalité est évoquée comme levier à la participation syndicale dans cinq unités, comme chez ce répondant qui explique ainsi sa grande participation : *Le maintien et l'amélioration de nos conditions de travail* (QO-92-Très grande). Inversement, lorsque les gens ne croient pas que le syndicat puisse contribuer à améliorer leurs conditions, ceci peut devenir un frein à la participation. Cela ressortait dans six énoncés, dont celui-ci : *Je ne crois plus au pouvoir syndical.* (QO-135-Aucune). La personne s'exprimant sur le pouvoir syndical en général, cet énoncé a été classé dans la sous-catégorie « Liés au syndicalisme ».

Soutien. Aucun répondant n'a justifié sa participation par le Soutien reçu du syndicat, alors que la perception d'absence de soutien est évoquée par quatre personnes pour expliquer une faible participation, par exemple : *J'ai l'impression que mon syndicat représente uniquement les employés à temps plein régulier!* (MCC-76-Aucune) et *Le syndicat est orienté seulement pour les plus anciens, sécurité d'emploi, choix d'horaire, choix de vacances et de fériés, pour la même cotisation que les plus nouveaux.* (QO-66-Aucune).

Socialisation. Il est intéressant de constater que la socialisation comme levier à la participation syndicale se retrouve dans un seul énoncé : *Une collègue, qui est aussi une bonne amie à moi, est déléguée. Ceci rend les choses agréables car elle me communique souvent les nouvelles* (MCC-79-Moyenne). Par contre, l'absence de socialisation est évoquée par 12 répondants pour expliquer une faible participation. Par exemple, des personnes se sont exprimées comme suit :

- *Manque d'information de la part du syndicat sur le milieu de travail; ils sont au bureau, et répondent par téléphone.* (QO-42-Moyenne).
- *Les relations syndicales sont inexistantes en ce qui me concerne au travail excepté un babillard avec peu d'information utile. Les relations directes avec mon représentant équivalent à une rencontre d'une heure lors de mon embauche.* (QO-109-Aucune).

Loyauté. Le sentiment de loyauté est un levier à la participation pour six personnes, comme celle-ci qui démontre sa fierté envers son syndicat local en disant : *Les personnes en place font un très beau travail et ont toute ma confiance* (QO-50-Moyenne). Par ailleurs, certains énoncés témoignent d'une perception négative du syndicalisme ou de ce qu'il peut impliquer, à l'opposé donc d'un sentiment de loyauté. Ces perceptions peuvent constituer un frein à la participation, et l'énoncé qui suit en est un exemple : *De ma nature je n'aime pas la confrontation entre l'employeur et l'employé* (MCC-23-Aucune).

Certains items ont également été classés sous « Loyauté » comme freins à la participation, mais en lien avec le travail, par exemple des personnes qui évoquaient un sentiment de bien-être au travail. Ceci peut porter à croire que pour ces personnes, l'action syndicale irait à l'encontre d'une certaine loyauté vécue envers un patron à qui l'on pense devoir un bon travail. Par exemple, cette personne qui dit : [...] *ça va bien à mon travail* (QO-53-Aucune).

Responsabilité. Enfin, la perception de responsabilité à l'égard du syndicat et de ses membres s'avère un moteur à la participation dans 26 cas, dont 16 sont directement liés au statut du répondant, c'est-à-dire à ses fonctions dans le syndicat. Citons en exemple ce président de syndicat : *Mon fervent désir de faire avancer la cause et de représenter au mieux les intérêts des membres tout en faisant en sorte que leurs droits soient explicitement respectés* (QO-137-Très grande). Dans cet énoncé,

l' « Instrumentalité » est également représentée, soit la croyance que le travail syndical apporte des gains, dans ce cas le « respect des droits ».

Ensuite, 10 énoncés font part de motivations à s'impliquer dans lesquels il est possible de déceler entre autres un sentiment de responsabilité, comme l'illustre l'extrait qui suit.

- *Je suis déléguée régionale depuis un an. En ce moment, il y a plusieurs enjeux. Je travaille justement pour établir et développer un bon lien de confiance entre les membres et leur syndicat, faire naître en eux le désir de s'impliquer et faire reconnaître l'importance du syndicat. (QO-100-Très grande)*

Les items exprimant clairement le manque d'intérêt envers tout enjeu syndical ont été également codifiés sous « Responsabilité », dans la sous-catégorie « Autres », mais cette fois comme frein à la participation. Cela semble témoigner d'une absence d'un sentiment de responsabilité envers le bon fonctionnement du syndicat, comme cette personne disant simplement : *Aucun intérêt (QO-9-Aucune)*.

Mentionnons enfin que dans 16 énoncés, le fait d'être délégué ou de faire partie d'un comité (exécutif ou autre) constitue une des explications principales de leur implication. Leur sentiment de responsabilité envers le syndicat découlerait donc des

fonctions qu'ils occupent. Ces items ont été classés dans la sous-catégorie « Liés au statut ».

Autres freins à la participation syndicale. Les « contraintes personnelles » constituent les raisons les plus fréquemment évoquées comme freins à la participation syndicale. En effet, 20 énoncés font état de contraintes personnelles telles le temps ($n = 7$), la famille ($n = 5$), la retraite prochaine ($n = 2$) et le fait d'être en congé ($n = 2$), ou d'autres contraintes telles la gêne, la paresse et la langue. Par exemple, celle-ci qui exprime : *Je me sens insécurisé car mon domaine de la langue française est moyenne (français = 4^{ème} langue)* (MCC-73-Moyenne).

Ensuite, douze personnes invoquent des raisons que nous avons regroupées sous « liées au statut », par exemple le fait d'être un nouveau membre ou de n'avoir que peu d'heures de travail. Les horaires et les lieux où sont tenues les assemblées générales constituent un frein à la participation pour cinq personnes ayant une participation moyenne. Il y a également six énoncés qui expliquent une faible participation par diverses raisons liées au travail ou à l'employeur : surcharge de travail ($n = 2$), l'employeur empêche de s'impliquer ($n = 2$) et l'employeur ne respecte pas le syndicat ($n = 2$). Enfin, diverses raisons sont évoquées pour expliquer une faible participation sans que l'information contenue dans la réponse ne permette de classer autrement que dans « Autres », par exemple : *Détachement suite à plusieurs déceptions* (QO-13-Moyenne)

Autre levier à la participation syndicale. Le contexte est évoqué dans sept énoncés comme étant un levier à la participation syndicale, notamment dans les citations suivantes :

- *Seulement lors des projets spéciaux (renouvellement de la convention collective, vote pour la convention collective, etc. (MCC-78-Moyenne)*
- *Présentement on s'en va en négo, alors là je suis plus actif au niveau syndical. Je suis les négos avec intérêt. Sinon je m'informe à l'occasion (Inconnu-78-Moyenne).*

Mesures incitatives à la participation syndicale

La seconde question ouverte posée aux participants était : *Qu'est-ce que votre syndicat ou votre centrale syndicale pourrait faire pour vous encourager à participer davantage à la vie syndicale?* Au total, 101 personnes ont donné des réponses à cette question, mais 30 d'entre elles ont répondu « *Rien* » (dont 8 MCC). La moitié d'entre elles, soit 15 personnes, ont donné une valeur positive ou négative à leur réponse : huit personnes (1 MCC) ont en effet spécifié que tout était satisfaisant ainsi, tandis que sept autres (1 MCC) soulignaient que peu importe ce qui serait fait, elles ne souhaitaient pas participer davantage. Enfin, un participant MCC a répondu *Je ne sais pas*.

Soixante-et-onze répondants, (57 QO, 12 MCC, 2 Inconnu) ont donc donné des pistes concrètes qui seraient des incitatifs à leur participation syndicale, pistes qui se déclinent en 79 items puisque, encore cette fois, quelques personnes ont donné plus

d'une réponse. Ces suggestions sont classées en huit catégories comportant entre cinq et 20 éléments, ainsi qu'une catégorie « divers » regroupant sept items pour lesquels il n'y avait pas suffisamment de précisions permettant de les classer avec certitude dans l'une ou l'autre des autres catégories. Le Tableau 15 présente un résumé des réponses obtenues, et les items proposés par les MCC sont spécifiés, puisque la présente recherche s'intéresse particulièrement aux incitatifs pouvant favoriser leur participation.

Soutien. L'élément qui revient le plus souvent a trait au « Soutien » du syndicat. En effet, 20 items évoquent cet aspect, par exemple lorsque les répondants mentionnent qu'il faut défendre tous les membres également ($n = 5$). Notons qu'il s'agit de l'aspect le plus souvent évoqué par des MCC, notamment par trois personnes qui suggèrent de tenir compte de l'avis de l'ensemble des membres dans le milieu de travail, à l'instar de sept QO qui font la même remarque.

Socialisation. Les aspects se rapportant à la « Socialisation » arrivent en seconde place, alors que 12 participants, dont deux MCC, suggèrent notamment une présence accrue dans le milieu, l'organisation de rencontres de secteurs ou encore des activités sociales.

Instrumentalité. Cette dimension est évoquée par neuf personnes, dont trois MCC. Les propositions concernent entre autres l'amélioration des conditions de travail et des mesures de conciliation famille-travail.

Tableau 15

Répartition des réponses à la question « Qu'est-ce que votre syndicat ou votre centrale syndicale pourrait faire pour vous encourager à participer davantage à la vie syndicale? » (N = 101)

Incitatifs à la participation syndicale	<i>n</i>	MCC
Instrumentalité (<i>n</i> = 9)		
Plus d'efficacité pour griefs	1	
Concentrer sur enjeux majeurs	1	
Améliorer conditions de travail	1	1
Conciliation famille/travail	1	
Reconnaître compétence vs ancienneté	1	
Travailler plus pour employés vs employeur	1	1
Moins de disparités de salaire entre départements	1	
Faire connaître les gains et avantages du syndicat	1	
Dépend des enjeux de négo	1	1
Soutien (<i>n</i> = 20)		
Demander avis de tous sur milieu	10	3
Défendre tous les membres également	5	2
Plus de soutien, efforts et leadership	1	
Prendre membres au sérieux	2	1
Reconnaissance du militantisme	2	
Socialisation (<i>n</i> = 12)		
Plus de rencontres secteurs	1	
Plus de présence dans le milieu	8	1
Faire des activités sociales	1	1
Formation/éducation syndicale	2	
Communication (<i>n</i> = 8)		
Envoyer infos sur activités	1	1
Faire des kiosques d'information	1	
Plus de publicité	3	1
Plus d'information/communication	2	
Augmenter communication entre syndicats	1	

Tableau 15

Répartition des réponses à la question « Qu'est-ce que votre syndicat ou votre centrale syndicale pourrait faire pour vous encourager à participer davantage à la vie syndicale? » (N = 101) (suite)

Incitatifs à la participation syndicale	<i>n</i>	MCC
Attitudes ou habiletés des élus locaux (<i>n</i> = 6)		
Moins de propos haineux sur employeur	1	
Être plus proactif, moins réactif	1	
Avoir plus d'ouverture esprit, moins de rigidité	1	
Mettre amitiés de côté pour élections	1	
Compétence pour faire bouger les choses	1	
Ne pas s'écraser devant employeur	1	
À propos de la CSN (<i>n</i> = 5)		
Changer de centrale	1	
Changer vieux discours des années 30	1	
Avoir infos hebdo sur actions CSN	1	
Revenir à ses valeurs de base	1	
Ne pas plier devant le gouvernement	1	
Assemblées générales (<i>n</i> = 7)		
Plus près du lieu de travail	1	
Stationnement plus facile	1	
Réduire la durée à 1 heure	1	
Sur les heures de travail	2	1
Idées sur Internet vs AG	1	
AG moins ennuyantes	1	
Rémunération (<i>n</i> = 5)		
Rémunération syndicale	4	1
<i>Me payer très cher</i>	1	
Divers (<i>n</i> = 7)		
Convention claire, réponse claire	1	
Mieux choisir les représentants	1	
Continuer de militer pour pérennité	1	
Changer de syndicat ⁸	1	
À moi de faire efforts	2	
Avoir des heures de travail	1	

⁸ Il n'est pas précisé si le répondant fait référence aux membres du comité exécutif de son syndicat local ou à la CSN.

Autres dimensions. Des réponses ont été fournies qui ne relevaient pas directement des variables à l'étude, mais qui méritent d'être considérées dans le cadre de cette étude. Elles sont présentées ci-dessous.

Communication. Huit personnes ont évoqué les communications du syndicat, sous plusieurs égards, par exemple : informer les membres sur différents sujets (activités, négociation, gains et avantages du syndicalisme, etc.), augmenter la communication entre les syndicats présents dans l'organisation et faire de la promotion sur le métier pour démystifier ses enjeux.

Attitudes ou habiletés des élus locaux. Viennent ensuite des commentaires généraux sur des comportements des élus des syndicats locaux. Ils sont classés distinctement des autres catégories déjà présentées puisque certains énoncés pouvaient faire référence autant à l'« Instrumentalité » qu'au « Soutien », voire même à la « Socialisation », notamment *être plus proactif, moins réactif et compétence pour faire bouger les choses*. Aucun commentaire de répondants MCC ne figure dans cette catégorie.

À propos de la CSN. Cinq répondants différents, tous QO, ont évoqué directement la CSN dans leurs réponses. Pour quatre d'entre eux, les réponses semblent provenir de perceptions négatives à l'égard de la CSN, par exemple *Changer vieux*

discours des années 30 ou *Revenir à ses valeurs de base*, et une personne souhaiterait obtenir davantage d'information de la part de la centrale.

Assemblées générales syndicales. Celles-ci sont évoquées par sept répondants, dont un MCC. Les suggestions concernent entre autres les horaires, le lieu, la durée ou encore leur déroulement en général, comme en fait foi ce commentaire : *Moins ennuyantes.*

Rémunération. La rémunération pour le travail syndical est évoquée par quatre personnes, dont un MCC.

Discussion

Les intérêts combinés de la chercheuse pour les relations interculturelles et pour le syndicalisme, ajoutés aux préoccupations de la CSN concernant la représentation et la participation syndicale des MCC ont conduit à cette recherche. Celle-ci avait pour objectif principal de tenter d'identifier le ou les meilleurs prédicteurs de la participation syndicale des MCC. Pour ce faire, trois objectifs spécifiques ont été définis : 1) identifier le niveau de participation syndicale des répondants afin de voir s'il diffère d'un groupe à l'autre; 2) déterminer si les facteurs qui prédisent la participation sont les mêmes pour les MCC que pour les QO et 3) déterminer l'importance relative de chacun des facteurs sur la participation syndicale des MCC.

Une attention particulière a donc été portée à la réalité des MCC, mais il va sans dire que les résultats concernant les QO sont également présentés et discutés. Cette section comporte quatre parties distinctes : 1) *Niveau de participation syndicale*, dans laquelle sont discutés les résultats des analyses quantitatives et des questions complémentaires sur ce sujet; 2) *Facteurs favorisant la participation syndicale*, dans laquelle chaque variable indépendante est analysée en fonction des résultats quantitatifs et des données complémentaires. De plus, des pistes d'actions concrètes en lien avec chacune des VI sont suggérées; 3) *Autres pistes visant l'accroissement de la participation syndicale*, qui résume les incitatifs à la participation apportés par les

répondants et qui ne sont pas directement reliées à l'une ou l'autre des variables; 4) Limites et recherches futures, exposant bien sûr des limites de la présente recherche mais proposant aussi des avenues pour de futures études sur la participation syndicale.

Niveau de participation syndicale

D'entrée de jeu, il importe de souligner que les analyses statistiques menées dans cette étude ne permettent pas de constater une différence significative quant au niveau de participation syndicale entre les MCC et les QO. Le niveau de participation serait donc similaire pour les deux groupes de notre échantillon, lorsque mesuré avec l'échelle de participation proposé. À la fois les tests paramétriques et les tests non paramétriques démontrent que les deux groupes n'ont pas un niveau de participation différent, les questions complémentaires portant sur ce thème allant également dans ce sens. Ces résultats sont en accord avec ceux issus de la recherche quantitative effectuée par la CSN, dans laquelle plus des deux tiers des répondants estimaient que les MCC participaient autant que les QO (CSN, 2002).

Il est pertinent de noter par ailleurs que, en ce qui concerne le fait de siéger au comité exécutif ou sur d'autres comités syndicaux, les résultats de la présente étude corroborent les données de la CSN (2002), c'est-à-dire que les MCC sont peu nombreux sur des comités en comparaison aux QO. Mais cet aspect spécifique mériterait peut-être d'être mesuré indépendamment de l'échelle de « Participation » : en effet, l'ACP a

démontré que *Membre d'un autre comité* ne faisait pas partie des items les plus représentatifs de ce facteur, contrairement à d'autres qui, sans impliquer un engagement officiel de ce type, obtenaient des coefficients plus élevées, par exemple *Vote lors d'élection* ou *Participer à la mobilisation*.

Également, la participation syndicale, telle que mesurée dans le questionnaire, affichait un indice global de participation, pour chaque répondant, qui était constitué d'une combinaison d'une multitude de comportements variés. Parmi les items de l'échelle, certains réfèrent à des activités pour lesquelles il n'est pas toujours possible de distinguer la participation réelle de chaque individu. Ainsi, comme le soulignaient Fullagar et al. (1995), il est possible de distinguer la participation formelle de la participation informelle. Les activités formelles consistent par exemple à *Assister aux assemblées syndicales*, *Siéger sur différents comités* ou *Voter sur différents sujets*. Les activités informelles pour leur part ne se pratiquent pas dans un cadre temporel ou un rôle spécifiques, par exemple *Lire l'information envoyée par le syndicat*, *Prendre connaissance du contenu de la convention collective* et *Prendre de l'information sur l'état des négociations de la convention collective*.

Alors que les premières sont effectuées dans un cadre défini dans le temps et l'espace, et sont de ce fait perceptibles par les pairs, les dernières peuvent se faire sans qu'il n'y ait de trace ou de témoins officiels à cette participation. Il est donc possible de supposer qu'une perception de plus faible participation des MCC par rapport aux QO

s'expliquerait par le fait que certains privilégient davantage une participation informelle, donc moins visible. Mentionnons par ailleurs que certaines activités mesurées pourraient se situer à la fois dans l'un et l'autre de ces spectres, selon la manière de l'exercer et la connaissance qu'en ont les dirigeants syndicaux, par exemple, *Faire campagne pour une candidate ou un candidat lors d'élections syndicales* ou encore, *Aider de nouveaux membres à apprendre le fonctionnement du syndicat*.

Par ailleurs, l'évaluation de la satisfaction des répondants à l'égard de leur niveau de participation démontrait qu'une très grande majorité de ceux-ci, tous groupes confondus, était satisfaite de son niveau actuel de participation. Il faut toutefois souligner qu'un peu plus du tiers des MCC affirmaient qu'ils aimeraient participer davantage. Des mesures concrètes rencontrant leurs motivations pourraient donc avoir l'effet de levier escompté chez certaines de ces personnes, puisque la volonté préalable semble déjà présente.

Facteurs favorisant la participation syndicale

En ce qui concerne les facteurs qui prédisent la participation, il ressort de cette recherche qu'ils semblent être les mêmes pour les deux groupes. Ainsi, aucune différence du niveau de participation ne serait relevée entre les groupes si les trois variables indépendantes du modèle statistique révisé (Instrumentalité, Socialisation et Responsabilité) étaient utilisées simultanément en vue d'augmenter la participation syndicale. Ces variables influencent donc la participation de manière similaire chez tous

les répondants, peu importe leur groupe, selon les résultats obtenus. Il importe par ailleurs de souligner que la « Socialisation » pourrait jouer un rôle plus grand pour les QO, les analyses des tests de régression avec effets d'interaction laissant présager une telle possibilité. Par contre, le nombre de répondants à l'étude ici ne permet pas d'affirmer que c'est le cas.

Il est donc possible de dire que si étaient mises en place, en même temps et pour l'ensemble des membres, des mesures concrètes d'« Instrumentalité », de « Socialisation » et de « Responsabilité », aucune de ces mesures ne permettrait mieux qu'une autre de prédire la participation des membres d'un groupe par rapport aux membres de l'autre groupe. Ces mesures pourraient donc effectivement avoir une influence sur la participation de l'ensemble des sujets, peu importe leur appartenance. Par ailleurs, l'« Instrumentalité » aurait un effet plus important que les mesures liées à la « Socialisation » ou la « Responsabilité » et ce, pour tous les groupes. Il est possible de dire que l'« Instrumentalité » a un poids relatif plus important que les deux autres variables dans la participation syndicale des MCC, ce qui répond à l'une des questions de cette recherche qui visait à évaluer si l'une des variables pouvait mieux prédire la participation des MCC. En gardant à l'esprit que tel est le cas, il ne faudrait pas négliger le fait qu'il en va de même pour les QO. Autrement dit, des mesures liées à l'« Instrumentalité » pourraient avoir un effet positif sur la participation syndicale de membres de tous les groupes.

Ce constat à l'effet que les variables semblent avoir la même influence pour tous répond à l'une des préoccupations évoquées par les participants à l'enquête qualitative de la CSN sur la présence des minorités. Il en ressortait que certains participants craignaient que la mise en place de mesures spéciales pour faciliter l'intégration syndicale des MCC pourrait générer une marginalisation de ceux-ci et une « incompréhension des autres membres qui y percevraient du favoritisme » (CSN, 2004a, p. 49). En ce sens, le fait de privilégier la mise en place de mesures visant l'ensemble des membres, et non seulement une partie d'entre eux, permettrait d'éviter de telles situations.

Chacune des variables indépendantes de l'étude sera maintenant traitée individuellement afin de voir s'il est possible de suggérer des pistes d'action pouvant favoriser la participation syndicale. Pour ce faire, seront considérés à la fois les résultats quantitatifs reliés aux VI et les données obtenues par les questions complémentaires.

Instrumentalité

Sans contredire l'élément qui ressort le plus de cette recherche, l'« Instrumentalité » aurait avantage à être exploité par les comités syndicaux. Les résultats des analyses de régression multiple indiquent qu'il est, parmi les variables étudiées, le meilleur prédicteur de la participation syndicale. Sans aller aussi loin, Hammer et al. (2009) ainsi que Tetrick et al. (2007) avaient également démontré un lien entre l'« Instrumentalité » et la participation syndicale. Il faut noter par ailleurs qu'une recherche de Green et Auer

(2013) n'avait pas trouvé ce lien, mais plutôt une corrélation entre « Instrumentalité » et « Identification au syndicat », cette variable étant en fait l'échelle de « Loyauté » de Gordon et al. (1980).

Ainsi, plus les membres estiment que le syndicat a un impact positif sur leurs conditions de travail, plus ils ont tendance à participer à la vie syndicale. Les données des questions complémentaires fournissent également des réponses intéressantes sur le rôle de l'Instrumentalité, et un répondant soulève d'ailleurs une piste qui s'inscrit dans la nature même de ce qu'est l'instrumentalité, en suggérant de *Faire connaître les gains et avantages du syndicat*. Il est facile en effet d'imaginer que, pour certains membres moins renseignés sur les luttes et les gains passés ainsi que sur les revendications actuelles, l'apport du syndicat dans les conditions présentes puisse ne pas être évident à priori. Une démonstration réaliste et précise des retombées de l'action syndicale, par exemple par la présentation de l'histoire du syndicat et de l'évolution des conditions de travail et des avantages sociaux, pourrait avoir un effet mobilisateur pour les membres.

D'autre part, l'analyse des freins et leviers à la participation a démontré que la perception que l'action syndicale entraîne réellement des gains pour les membres est évoquée par cinq personnes pour justifier une participation élevée. A contrario, six personnes avaient une participation syndicale faible en raison du fait qu'elles ne croyaient plus au pouvoir syndical, c'est-à-dire à la possibilité que le syndicat puisse encore apporter des améliorations. Il est possible que ce constat de quelques répondants

s'explique par le sentiment que leur syndicat n'a pas obtenu autant qu'ils auraient désiré lors des dernières négociations, peut-être perçoivent-ils même des reculs au niveau de certaines conditions.

De plus, neuf éléments de réponse sur ce que pourrait faire le syndicat pour inciter à participer décrivent des retombées positives directes pour les membres, par exemple *Améliorer les conditions de travail*. L'expression de ces attentes de la part de personnes syndiquées ne saurait surprendre, tel étant en effet le rôle premier d'un syndicat. Ainsi, il est possible d'appréhender les effets de l'« Instrumentalité » sur la participation syndicale en disant que plus un syndicat fera des avancées concrètes et perceptibles, plus ses membres auraient envie de s'engager dans la vie syndicale. L'« Instrumentalité » est donc une piste à privilégier pour les syndicats : continuer à négocier pour l'avancement des conditions de travail en général, bien entendu, mais aussi, et peut-être surtout, faire connaître les apports concrets du syndicat sur le travail et les conditions des membres.

Socialisation

Il importe d'abord de souligner le comportement particulier de la variable « Socialisation » dans les analyses de régression : celui-ci porte à croire que si le nombre de répondants avait été plus grand, il aurait été possible de déceler un rôle plus important de cette dimension dans la participation syndicale des QO que dans celle des MCC.

La « Socialisation » telle que mesurée ici dépeint un contact personnalisé avec des élus locaux, ayant pour but d'informer, porter assistance ou solliciter les nouveaux membres afin qu'ils s'impliquent dans la vie syndicale. Or, il est possible de supposer que des élus, majoritairement QO, aient davantage de facilité et d'aisance à entrer en contact avec des membres QO. Ils pourraient percevoir une certaine proximité culturelle à leur égard, ou encore pourraient imaginer que les MCC seraient moins enclins à s'engager dans la vie syndicale, croyant – peut-être à tort – que celle-ci les rejoint moins. De tels propos étaient d'ailleurs relevés dans la recherche de la CSN évoquée dans le contexte théorique, et dans laquelle il était mentionné que certains MCC ne se sentaient pas les bienvenus au syndicat (CSN, 2004a).

Le monde des relations de travail étant souvent abordé de manière dichotomique, « Eux les Employeurs vs Nous les Syndiqués », cette distinction identitaire agit donc peut-être également sur les relations QO-MCC. Ainsi, l'écart probable quant à l'influence de la « Socialisation » pourrait s'expliquer non pas par le fait qu'elle serait moins efficace auprès des MCC, mais plutôt par le fait qu'elle serait moins présente auprès de ce groupe, ne pouvant donc agir directement sur leur participation. En ce sens, il serait intéressant de mettre en place de telles mesures, visant tous les membres, mais en outillant les officiers sur les relations interculturelles, de manière à voir si l'influence serait positive pour les deux groupes. Une telle avenue est supportée par les personnes ayant participé à la recherche qualitative de la CSN, dans laquelle elles estimaient qu'il

« serait primordial qu'il y ait des actions concrètes visant l'intégration des minorités dans les syndicats » (CSN, 2004a, p. 25).

L'impact de la « Socialisation » sur la participation syndicale confirme donc les recherches menées sur ce thème par Kelloway et Barling (1993) ainsi que par Fullagar et al. (1995). Les premiers faisaient ressortir l'importance d'adopter de telles pratiques aussi tôt que possible lors de l'arrivée des nouveaux membres, les seconds précisant que la socialisation en dyade et informelle entre des élus et des membres était plus efficace que les mesures plus institutionnalisées et formelles.

Enfin, bien que les actions de « Socialisation » telles que mesurées ici fassent référence aux expériences vécues lors de la première année comme membre du syndicat, disons qu'il n'est jamais trop tard pour bien faire. Le désir d'avoir un contact plus fréquent et personnalisé avec les élus est d'ailleurs évoqué directement dans les motivations à la participation syndicale : il est mentionné comme levier uniquement par une personne, alors que 12 répondants l'évoquent comme un frein à la participation, ce contact étant jugé absent ou déficient par ceux-ci.

Responsabilité

Dernière variable ayant fait partie des régressions avec interactions à partir du modèle révisé, la « Responsabilité » s'avère être un prédicteur de la participation syndicale chez les deux groupes, confirmant ainsi les constats de Kelloway et Barling

(1993). L'analyse des données complémentaires apporte aussi un éclairage intéressant sur cette variable. Le sentiment de ne pas se sentir interpellé ou responsable du bon fonctionnement du syndicat constitue un frein à la participation pour cinq répondants. Par contre, il s'agit d'un levier pour 26 personnes, ce qui en fait l'élément le plus souvent évoqué parmi l'ensemble des facteurs à l'étude. Dans plus de la moitié des cas, soit pour 16 personnes, le sentiment de responsabilité est directement lié à leur statut, puisqu'elles jouent un rôle officiel auprès du syndicat, comme membre d'un comité, par exemple. Ce constat peut faire dire qu'il n'est que naturel que ces personnes se sentent responsables, le contraire pouvant même être inquiétant.

Ce qui est intéressant ici est le fait que cette même évocation de responsabilité se retrouve chez 10 participants qui estiment avoir une participation élevée, sans que ce sentiment ne soit rattaché à des fonctions syndicales officielles. Il est donc possible de poser l'hypothèse que, plus les membres perçoivent que la vigilance syndicale constitue un devoir collectif et non une responsabilité incombant uniquement aux élus, plus leur participation sera importante. Valoriser l'apport de chacun des membres, les rendre conscients du fait que la vigilance de chacun contribue au bon fonctionnement du syndicat et insister sur les effets positifs de tous porter attention aux conditions et au climat de travail seraient notamment des pistes à développer.

Soutien

Cette variable n'a pas été considérée lors des analyses de régression, notamment parce que l'ACP n'avait pas permis de retrouver son construit initial, un seul facteur nous le présentant avec presque tous les items liés à la « Loyauté ». Ces deux variables ne seraient donc pas des construits aussi distincts qu'ils apparaissaient au départ, contrairement à ce que démontraient Gibney et al. (2012) ainsi que Shore et al. (1994). Il est toutefois probable que le nombre restreint de répondants dans la présente recherche explique cette différence de résultats.

En étudiant les items que l'on retrouve dans l'une et l'autre des échelles, il est possible d'y discerner la présence d'une notion de réciprocité entre le syndicat et les membres : le « Soutien » traduit d'une part le sentiment que les officiers du syndicat se soucient réellement de chacun des membres et, d'autre part, s'y retrouve aussi la perception des membres d'être considérés et reconnus. Le même constat peut être envisagé en ce qui concerne la « Loyauté », qui témoigne de la reconnaissance des personnes envers le syndicat, leur fierté d'en faire partie, leur désir de demeurer membre. Dans ces deux variables, il est possible de déceler un lien avec l'autre dont les racines semblent plutôt de nature émotive, contrairement à l'« Instrumentalité » qui apparaît plus cognitive, fondée sur une analyse rationnelle du ratio coûts-bénéfices associé à la participation syndicale.

Les données complémentaires apportent tout de même des réflexions au sujet du « Soutien ». D'une part, notons que l'absence de soutien du syndicat semble entraîner un frein à la participation pour quatre répondants, alors qu'il constitue une motivation pour une seule personne. Mais des pistes d'actions intéressantes qui relèvent directement de cette variable s'y retrouvent, puisque 20 suggestions sur les incitatifs à la participation y font référence, soit le plus grand nombre pour une seule variable.

Le lien avec la considération individuelle et la prise en compte des intérêts de chacun se retrouve d'ailleurs clairement dans 10 énoncés qui réclament que « les avis de tous » soient entendus. Il est donc possible de croire que certains ne perçoivent pas que ce soit le cas actuellement, ce qui conduit peut-être à une faible participation, chez eux-mêmes ou chez des collègues. Une préoccupation similaire sous-tend cinq énoncés qui parlent spécifiquement de « défendre tous les membres également ».

Qu'elle soit réelle ou non, l'impression qui se dégage de ces commentaires est que des gens croient que tous ne sont pas traités également par leur syndicat. Il y a certes de nombreuses explications à l'origine de ces perceptions, certaines étant peut-être fondées sur des faits. Une chose apparaît toutefois incontournable : les officiers syndicaux auraient intérêt à se sentir interpellés par de telles interprétations de leurs gestes. S'il s'avère que ces interprétations reflètent une réalité dans leurs pratiques, celles-ci auraient avantage à être révisées. Non seulement pour favoriser une plus grande participation, mais aussi et surtout pour être en accord avec les valeurs syndicales de

solidarité et d'équité. Si tel n'est pas le cas, la solution se trouve possiblement dans une transparence accrue envers l'ensemble des membres, dans les limites de la confidentialité exigée par le traitement de certains dossiers, évidemment.

Loyauté

Cette variable a été évoquée comme constituant un frein à la participation par 18 personnes, dix d'entre elles ne se sentant visiblement aucune affinité avec le mouvement syndical en général, et cinq avec leur syndicat en particulier. Les commentaires de ces répondants laissent croire que certaines conduites de dirigeants syndicaux leur inspireraient davantage de répulsion que de fierté. Pour trois autres répondants, les réticences étaient davantage reliées à un sentiment de bien-être au travail; il est possible que cela provienne d'un conflit de loyauté entre le syndicat et l'employeur, tel que déjà amené, mais plus d'informations seraient nécessaires pour supporter cette hypothèse.

Les liens entre le « Soutien » et la « Loyauté » viennent d'être évoqués; il est pertinent de revenir brièvement sur ceux qui unissent probablement cette dernière à la « Socialisation » et à l'« Instrumentalité ». Le modèle initial postulait en effet que la « Loyauté » découlait, en quelque sorte, du « Soutien », de la « Socialisation » et de l'« Instrumentalité », notamment d'après les constats de Tan & Aryee (2002).

Autrement dit, un sentiment de loyauté envers le syndicat serait induit par une combinaison des éléments suivants : des liens personnels avec les élus, la perception

d'être considéré par ceux-ci et la croyance que le travail syndical génère des retombées positives concrètes pour les membres, donc pour soi-même. Il a déjà été avancé que le nombre restreint d'observations n'a pas permis de valider ce postulat. Toutefois, les items de la « Loyauté » évoquent des sentiments qui pourraient effectivement être induits par des événements ou perceptions présents dans deux des autres échelles. Cette proximité est observée par exemple dans l'impression d'être considéré et écouté, tel qu'évoquée par le « Soutien » (*Il est facile d'être soi-même et d'être membre de ce syndicat*) et dans la reconnaissance des accomplissements du syndicat, comme pour l'« Instrumentalité » (*Les réalisations de ce syndicat sont de bons exemples de ce que des gens dévoués peuvent faire*).

Il semble donc que la piste d'une certaine médiation avec la variable « Loyauté » demeure pertinente, d'autant plus qu'il apparaît difficile d'évoquer des actions concrètes portant sur ce facteur de participation. En effet, comment faire en sorte directement que les gens se « sentent fiers d'appartenir » à leur syndicat ou à la CSN, si ce n'est pas par une perception positive de l'ensemble des actions et attitudes des représentants élus? Il n'y a d'ailleurs aucune suggestion, de la part des répondants, sur des incitatifs à la participation qui concorderaient avec ce thème.

Autres pistes visant l'accroissement de la participation syndicale

Outre les pistes mentionnées précédemment, directement reliées aux variables à l'étude, des suggestions énoncées par les répondants pourraient aussi être considérées comme des avenues concrètes pour tenter de relever le niveau de participation. Le nombre d'occurrences pour certaines d'entre elles est d'ailleurs relativement élevé et mérite donc de s'y attarder.

Les communications du syndicat

Information, publicité et tenue de kiosques figurent parmi les huit suggestions proposées par des répondants qui estimaient que la participation serait favorisée par davantage de communication du syndicat vers ses membres. Outre un besoin d'information concernant les activités sociales et syndicales, les réponses recueillies demeurent trop générales pour étoffer davantage sur ce sujet. Il pourrait par contre être intéressant que les syndicats vérifient auprès de leurs membres si les modalités de communication utilisées et les thèmes sur lesquels ils communiquent leur conviennent, afin d'ajuster certaines pratiques au besoin. L'utilisation des médias sociaux en est un exemple, l'accroissement de cette pratique étant l'une des pistes déjà préconisées pour augmenter la participation syndicale des plus jeunes (Laroche & Dufour-Poirier, 2015).

Les assemblées générales

Sept répondants ont laissé entendre qu'ils pourraient participer davantage s'il y avait des modifications quant à la tenue des assemblées générales, sur des aspects très divers tels les lieux, l'heure, la durée, etc. De même, 10 freins à la participation concernaient ce même sujet. Sans déduire qu'il s'agit d'une problématique concernant une majorité de gens, il pourrait être éclairant pour un syndicat de sonder ses membres quant aux modalités entourant la tenue de ses assemblées.

Les attitudes et habiletés des élus

Parmi les répondants, six personnes ont proposé des pistes qui renvoyaient à des attitudes ou comportements qu'elles souhaiteraient voir (*Être plus proactif*), ou au contraire ne plus voir (*Moins de propos haineux envers l'employeur*), chez les élus locaux. Elles ont été classées dans une dimension distincte afin de conserver le niveau de précision qu'elles portaient et parce qu'elles font appel à une sphère particulière qui n'était pas directement abordée ailleurs. Alors que des actions concrètes visent à développer des connaissances et des habiletés techniques chez les représentants syndicaux, ces énoncés indiquent qu'il y aurait aussi, peut-être, des actions à poser afin de favoriser le développement du savoir-être.

Le contexte

La compilation des leviers a permis de constater que sept personnes ont mentionné que leur propre participation était variable selon le contexte, notamment qu'elles

s'impliquaient davantage en période de renouvellement de la convention collective. Il ne s'agit pas là d'un fait nouveau, il est même souvent entendu dans le monde syndical que la mobilisation est plus ardue entre deux négociations. Le défi consiste alors à maintenir une vie syndicale alors que les gens ne se sentent pas interpellés directement par des enjeux immédiats. Diverses suggestions pour accroître la participation en période d'accalmie pourraient être émises, par exemple organiser des activités de nature plus sociales, mais il semble que les pistes à favoriser se retrouvent déjà dans tout ce qui a été mentionné plus haut : faire connaître les gains, tisser des liens avec les membres, revoir certains paramètres des assemblées générales, informer et être transparent, revoir certaines attitudes, etc.

Limites et recherches futures

Premièrement, il faut évidemment demeurer prudent lorsqu'il s'agit de comparer des groupes dont les limites et l'appartenance comportent une part de subjectivité, puisque définies par quelques variables qui ne constituent aucunement une vérité scientifique. En effet, la définition même de ce qu'est un *Québécois d'origine* ou un *membre d'une communauté ethnoculturelle* ne se pose pas en termes absolus. De plus, une des difficultés de la distinction entre groupes serait de considérer les membres de chacun comme formant un tout. Or, tant pour les MCC que pour les QO - et le même phénomène pourrait s'observer dans la comparaison de groupes de générations différentes - il peut exister de très nombreuses disparités à l'intérieur même d'un groupe.

Ces différences pourraient influencer, entre autres, les perceptions à l'égard des syndicats et donc de la participation syndicale.

Une seconde limite dans cette étude constitue le nombre relativement faible de répondants, et en particulier le petit nombre dans le groupe des MCC. Bien que seuls les résultats significatifs aient été utilisés pour les conclusions de l'étude, il demeure qu'un tel nombre de sujets limite l'analyse, notamment en ce qui concerne les analyses en composantes principales et les tests de médiation. De manière plus pointue par exemple, il aurait été intéressant de comparer les participants qui font partie du comité exécutif de leur syndicat à ceux qui n'occupent pas de poste de représentant, la participation des uns et des autres étant fort probablement différente; l'échantillon ne comportait cependant que 7 élus, tous QO. Un nombre plus élevé de sujets pour des analyses plus poussées des différences intergroupes serait bienvenu pour des recherches futures.

Cette recherche est également limitée par le fait qu'elle traite des perceptions des membres d'une seule centrale syndicale du Québec. Il est vrai que, compte tenu de différences structurelles importantes entre les diverses centrales syndicales, une comparaison des facteurs concrets de participation syndicale aurait rapidement comparé des pommes et des oranges. Il importe donc de faire preuve de prudence avant de généraliser les présents résultats à d'autres organisations syndicales. Ainsi, les structures diffèrent largement de l'une à l'autre, ce qui fait que les possibilités de participation ne sont pas les mêmes. Par exemple, le modèle de représentativité régionale de la CSN,

avec ses conseils centraux composés d'élus et de salariés, ne se déploie pas de la même manière dans les autres centrales québécoises. L'autonomie et la démocratie syndicale telles que pratiquées à la CSN ne sont pas présentes partout non plus. À la FTQ par exemple, les syndicats locaux sont tous regroupés au sein de 37 grands syndicats, qui peuvent être Nord-Américains, Canadiens ou Québécois (FTQ, 2015), et ceux-ci prennent des décisions pour l'ensemble des syndicats qu'ils représentent.

La validité écologique de l'étude est également limitée par le profil des répondants, qui appartiennent tous à deux fédérations du secteur public québécois. En ce sens, il faut être prudent avant d'affirmer que les résultats peuvent être généralisés à des travailleurs du secteur privé dont les conditions de travail diffèrent de celles présentes dans le système public.

Également, le choix des variables prédictives aurait pu être différent, puisque celles utilisées ici concernent uniquement les perceptions à l'égard de certains aspects touchant le syndicat et quelques pratiques de celui-ci, par exemple la Socialisation et le Soutien. Il aurait été intéressant d'aller voir du côté d'autres facteurs comme les stratégies de communication ou le style de leadership des élus, par exemple. Le choix de variables exclu également d'autres influences potentielles telles la relation à l'employeur, les caractéristiques du travail, le lien avec l'organisation en général, etc. D'autres recherches pourraient étudier une combinaison différente de variables, en ajoutant par exemple la relation avec l'organisation ou l'employeur, tel que proposé notamment par

Gibney et al. (2012) et Snape & Redman (2007). Les premiers ont en effet démontré qu'une « relation négative avec l'organisation était susceptible de motiver les employés à aider le syndicat » (Gibney et al., 2012, p. 46) [traduction libre]. Snape & Redman (2007) pour leur part avaient postulé qu'une relation sociale positive avec l'organisation entraînerait une relation sociale positive avec le syndicat. Or, leurs résultats n'ont pas supporté cette hypothèse. Puisqu'il était irréaliste de tester en même temps autant de variables dans le cadre de cette recherche, des choix ont dû être faits; il faut toutefois garder en tête que de nombreux autres facteurs peuvent expliquer le niveau de participation syndicale.

Le fait que l'outil de mesure était un questionnaire auto-rapport constitue également une limite. Il est effectivement possible que les répondants engagés syndicalement aient eu davantage tendance à dépeindre positivement le syndicat et, à l'inverse, les personnes non impliquées ou celles ayant vécu de mauvaises expériences syndicales peuvent avoir tracé un portrait plutôt négatif. Il est possible également que les personnes favorables au syndicat aient exagéré leur niveau de participation syndicale. De plus, il est possible que des personnes n'aient pas accepté l'invitation de participer à la recherche simplement parce qu'elles n'ont aucun intérêt pour tout ce qui touche les questions syndicales. Il aurait pourtant été intéressant de connaître aussi leurs perceptions et les raisons à l'origine de ce désintérêt. Toujours au niveau du questionnaire, il est possible que la longueur de celui-ci, soit plus d'une centaine de questions sur seize pages, ait joué un rôle dissuasif pour certaines personnes. Le fait que la dernière partie (portant sur les

données sociodémographiques) n'ait pas été complétée par une douzaine de répondants peut être un indicateur de cette limite.

En complément, un potentiel biais de variance commune dû à la méthode doit être considéré, du fait que toutes les variables ont été mesurées par un seul outil. Des recherches futures pourraient se baser sur des observations comportementales, en plus des questionnaires auto-rapport, pour documenter avec une plus grande justesse la participation effective des répondants.

Il importe de souligner la limite causée par l'absence d'une mesure d'accord inter-juges dans les analyses des données complémentaires. En effet, il n'a pas été possible de tester la solidité de la catégorisation effectuée par la chercheuse; les interprétations à ce niveau demeurent donc subjectives et se doivent d'être considérées comme telles.

Enfin, la méthode choisie pour rejoindre les répondants n'a pas mené au taux de participation escompté. Il a déjà été mentionné que le taux de réponse globale pour les envois postaux était de 20 %. Les autres vagues de collecte de données, effectuées uniquement suite à des invitations envoyées par Internet, n'ont pas donné les résultats escomptés non plus. Dans ces cas, il n'est par ailleurs pas possible de chiffrer exactement le nombre de personnes ayant effectivement pris connaissance de l'invitation et donc d'en déduire un taux de réponse. Il faudrait probablement voir à privilégier des collectes directement dans le milieu de travail, ou lors de rencontres comme les

assemblées générales et les congrès, comme ce fut le cas pour la recherche menée à la CSN en 2002 et qui avait obtenu un taux de participation appréciable (CSN, 2002).

La présente recherche s'est penchée sur les facteurs de participation syndicale des MCC. Toutefois, les préoccupations concernant ceux-ci auraient avantage à être étudiées à la lumière des recherches menées pour comprendre celle des jeunes. Au Québec, les travaux de Laroche & Dufour-Poirier (2015) à ce sujet constituent un parallèle intéressant. Elles s'intéressent notamment à mettre au jour les particularités de ce « groupe » et les défis que leur mobilisation engendrent pour les syndicats. Pour illustrer des liens entre les constats de la présente recherche et la participation syndicale des jeunes, deux exemples éloquentes.

D'abord, au niveau de la Socialisation, la recherche de Laroche & Dufour-Poirier fait ressortir que, pour les jeunes, « le sentiment d'avoir été bien accueillis par le syndicat semblerait l'élément primordial qui favoriserait leur adhésion syndicale » (2015, p.162). Elle souligne également que les échanges personnalisés fréquents seraient facilitant pour mieux saisir les attentes des jeunes et ainsi les représenter adéquatement, ce qui va dans le même sens que certaines conclusions de la présente étude.

Ensuite, il ressort de leur étude que l'Instrumentalité serait également un facteur important pour stimuler l'implication syndicale des jeunes. La citation suivante illustre parfaitement leurs constats à cet égard :

- *L'amélioration du vécu au travail des jeunes, par ailleurs plutôt mauvais en général dans l'organisation étudiée, les rendrait davantage enclins à s'impliquer syndicalement (...). Pour nos répondants, le terrain de jeu idéal se trouve dans le domaine des enjeux et des conditions de travail au niveau local. Améliorer rapidement le vécu au travail serait l'un des besoins les plus pressants de nos répondants. (Laroche et Dufour-Poirier, 2015, p. 171.)*

De nombreuses données recueillies dans le cadre de cette thèse, et disponibles pour des analyses subséquentes, n'ont pas encore fait l'objet d'examen pointu. Les données sociodémographiques récoltées comportent entre autres des informations sur le genre, le groupe d'âge et l'ancienneté dans l'organisation. Il serait intéressant de décortiquer ces données et de voir ce qu'elles pourraient révéler de ressemblances ou d'écarts avec d'autres travaux similaires, tant en ce qui a trait au niveau de participation syndicale qu'au sujet des facteurs d'influence de celle-ci chez différents groupes.

Conclusion

Cette étude a permis de se pencher sur la participation syndicale des membres des communautés culturelles en contexte québécois, afin de voir s'il était possible de distinguer des différences entre leur niveau de participation syndicale et celui de Québécois d'origine. Or, la présente recherche ne permet pas d'affirmer que le niveau de participation varie d'un groupe à l'autre.

Il était également souhaité de parvenir à identifier lesquels, parmi les facteurs à l'étude, étaient plus à même de favoriser la participation syndicale des MCC. À ce sujet, les analyses démontrent que des mesures liées à la « Socialisation », à l'« Instrumentalité » et à la « Responsabilité » pourraient avoir pour effet d'augmenter la participation.

Si l'on revient à la préoccupation de base qui a mené à cette étude, est-ce possible de répondre à la question *Comment pourrait-on concrètement favoriser la participation syndicale des MCC?* Car même s'il s'est avéré, malgré les limites mentionnées, que leur niveau de participation s'apparentait à celle des QO et que les facteurs favorisant cette participation étaient similaires, l'implication plus formelle des MCC demeure une préoccupation. Les actions à mettre en place seraient donc les mêmes pour tous les membres, ce qui est positif dans la mesure où les syndicats ne pourront être accusés de favoriser un groupe plutôt qu'un autre.

Des mesures liées à l' « Instrumentalité » semblent les plus porteuses pour favoriser une plus grande participation syndicale. Essentiellement, cela consiste à faire connaître les réalisations du syndicat et les retombées positives de ses actions pour les membres. Également, responsabiliser les membres à l'effet que si chacun fait sa part et se sent concerné par les enjeux syndicaux, le travail syndical sera plus près des préoccupations et des besoins réels, donc probablement plus efficace. Enfin, les pratiques de « Socialisation » devraient être relevées, notamment par une plus grande présence et disponibilité auprès des membres, si possible dès l'arrivée d'un nouveau membre, permettant de créer des liens interpersonnels entre les représentants syndicaux et les travailleurs. Toutes ces pistes gagneraient à être explorées davantage par les syndicats.

Quelle peut être l'apport de cette recherche sur la pratique professionnelle? Plus de vingt ans d'expérience dans le domaine ont permis à la chercheuse de constater que le syndicalisme n'est pas un sujet très populaire auprès des psychologues organisationnels au Québec. De très nombreuses situations vécues personnellement, tant comme consultante, enseignante et superviseuse d'étudiants au doctorat, que comme membre de la *Société québécoise de psychologie du travail et des organisations*, lui font même dire que la tendance générale chez une majorité de collègues est ouvertement anti-syndicaliste. Méconnaissance de la réalité des relations de travail, mauvaises expériences passées, manque de contacts positifs directs avec des syndicats, préjugés issus de la simple ignorance ou de la désinformation? Sans compter que les clients des psychologues du travail sont principalement des gestionnaires, qui sont plus ou moins

souvent, et plus ou moins intensément, en position de conflits devant le ou les syndicats qui portent des intérêts divergents des leurs. Les causes de cette attitude peuvent donc être multiples et il ne s'agit pas ici de les analyser, mais simplement de souligner que l'intérêt pour le domaine du syndicalisme en général est peu répandu en psychologie. La gestion de la diversité pour sa part est un sujet davantage étudié, notamment à l'Université de Sherbrooke, mais la combinaison des deux intérêts apparaît plutôt rare.

Pourtant, combien de collègues ont entamé des études en psychologie afin de contribuer, d'une manière ou d'une autre, à améliorer la vie de son prochain? Tous, fort probablement, même si lors des premiers pas à l'université l'application concrète de ce souhait apparaît souvent bien floue. C'est le cas de l'auteure de ces lignes, bien sûr. Qui a découvert tardivement la psychologie du travail, apparue alors comme un moyen concret et efficace d'apporter cette modeste contribution : la grande majorité des adultes passant près du tiers de sa vie au travail, il s'agissait là d'un lieu d'action où il était possible, et essentiel, de faire une différence.

Quelques années plus tard sont venus la connaissance puis l'intérêt pour le syndicalisme. Pas cette connaissance par les médias qui n'abordent que très rarement, pour ne pas dire jamais, les retombées positives ou les bons coups des syndicats, non. Une connaissance directe, une expérience personnelle et bien réelle, dans une organisation dont la mission première était l'accueil et l'intégration de personnes immigrantes. La jonction de ces deux mondes, celui de l'immigration et du

syndicalisme, tous deux trop souvent malmenés par l'opinion publique, devenait tout à coup une évidence. Dans les deux cas se trouve à la base une quête pour l'amélioration des conditions d'existence, peu importe ce que peuvent en exprimer parfois les médias ou l'opinion populaire. Que dire alors des organisations syndicales qui tentent d'améliorer les conditions d'existence des personnes immigrantes? Pour une psychologue du travail syndicaliste spécialisée en gestion de la diversité, voilà un champ de recherche qui offrait une combinaison parfaite.

Dans l'optique de contribuer à améliorer les conditions et la qualité de vie au travail des citoyens en général, et celle des travailleurs issus des communautés culturelles en particulier, l'action syndicale demeure une voie privilégiée. Pour ce faire, il faut cependant être à l'écoute de leur réalité au travail et de leurs attentes et besoins particuliers. Il importe de se soucier de les joindre afin de mieux les représenter. Peut-être leur réalité n'est-elle pas si différente de celle des travailleurs d'origine québécoise, encore faut-il demander pour savoir.

Les pistes révélées dans cette étude pourront servir de point de départ à la réflexion chez tout psychologue organisationnel qui œuvrera auprès de syndicats, qu'ils soient composés ou non de personnes issues des communautés culturelles. Puisque la vie syndicale est basée sur la représentativité et l'action collective, une meilleure compréhension des facteurs de participation ne pourra qu'être aidante. En psychologie organisationnelle, il est essentiel de rassembler autour de projets communs, afin que le

milieu prenne en charge les enjeux qui l'interpellent et mobilise les acteurs concernés en vue d'un changement. Pour ce faire, il faut tenir compte des réalités présentes dans le milieu et chez les individus qui le composent. Tout ce qui a été écrit précédemment va dans ce sens. Cette recherche, au fond, cherchait à jeter un éclairage sur les moyens les plus susceptibles de favoriser une synergie chez des acteurs directement concernés. Ce défi n'est-il pas le lot quotidien des psychologues organisationnels? Reste à souhaiter que ceux-ci deviennent de plus en plus nombreux à s'intéresser à l'action syndicale et à mettre leur expertise au service de la majorité de la population : les travailleurs.

De manière plus large, contribuer à ce que les MCC prennent une part plus active à la vie syndicale est à notre avis un moyen d'accroître leur participation citoyenne en général, pouvant ainsi favoriser leur intégration, ce qui est généralement le souhait des personnes travaillant auprès d'eux. La création de liens interpersonnels, une meilleure connaissance de leurs droits et devoirs ainsi que la perception de contribuer à l'avancement de la société constituent des retombées positives qu'il est possible d'escompter déceler chez des individus syndicalement actifs. Notre société reprend actuellement son souffle suite à un énième débat social émotif autour de la diversité culturelle. En même temps, elle assiste à des négociations difficiles entre les 500 000 employés syndiqués du secteur public et le gouvernement du Québec. Immigrants et syndicats ne sont pas des plus populaires en ce moment, mais tous deux sont essentiels au Québec, à notre sens; voilà une excellente raison pour favoriser des rapprochements entre eux et continuer à les défendre.

Références

- Aiken L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Audet, M., Fradette, J., & Ramzi, A. (2002). *L'intégration des personnes immigrantes au marché du travail dans la Capitale Nationale : bilan et pratiques d'entreprises*. Disponible [Internet] : www.ccquebec.ca/images/upload/Memoire_Immigrant.pdf, consulté le 20 juin 2007.
- Bayazit, M., Helland Hammer, T., & Wazeter, D. L. (2004). Methodological challenges in union commitment studies. *Journal of Applied Psychology*, 89, 738-747.
- Boudebat, B., & Boulet, M. (2010). Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail. Montréal, CIRANO. Disponible [Internet] : <http://cirano.qc.ca/pdf/publication/2010RP-05.pdf>, consulté le 14 décembre 2014.
- Centrale des syndicats du Québec (2006a). *L'inclusion par l'éducation et la mobilisation, Mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre d'une consultation sur le document Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, Montréal, Qc.
- Centrale des syndicats du Québec (2006b). *Décisions de la réunion extraordinaire du Conseil général tenue le 12 avril 2006, à Laval*. Disponible [Internet] : www.csq.qc.net/sites/1676/decisioncg/avr06.pdf, consulté le 22 juin 2007.
- Chaaban, M. (2006). *Étude sur l'immigration dans les régions du Québec, Rapport présenté au comité personnes immigrantes de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec*. Montréal, Qc : FTQ.
- Chacko, T.I. (1985). Member participation in union activities: Perceptions of union properties, performance and satisfaction. *Journal of Labor Research*, 6, 363-373.
- Confédération des syndicats nationaux (2002). *La présence et la situation des personnes issues des minorités ethno-culturelles dans les rangs de la CSN : un premier portrait statistique*. Montréal, Qc.
- Confédération des syndicats nationaux (2004a). *La présence et la situation des personnes issues des minorités ethnoculturelles dans les rangs de la CSN : un portrait qualitatif*. Rapport d'enquête du comité des relations interculturelles de la CSN. Montréal, Information CSN.

- Confédération des syndicats nationaux (2004b). *Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux présenté à la Commission de la culture sur La planification des niveaux d'immigration 2005-2007*. Montréal, Qc.
- Confédération des syndicats nationaux (2005a). *Des milieux de travail de toutes les couleurs*. Montréal, Qc : Information CSN.
- Confédération des syndicats nationaux (2005b). *La CSN, mouvement et organisation* Disponible [Internet] : www.csn.qc.ca/Congres_2005/mouvement.pdf, consulté le 22 juin 2007.
- Confédération des syndicats nationaux (2006). *Commentaires de la CSN sur le document Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles, Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Commission de la culture, Montréal, septembre 2006.
- Confédération des syndicats nationaux (2007a). Disponible [Internet] : www.csn.qc.ca/comculturelles/, consulté le 22 juin 2007.
- Confédération des syndicats nationaux (2007b). *La planification des niveaux d'immigration 2008-2010; mémoire présenté à la Commission de la culture*, Montréal, septembre 2007.
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (2004). *Intégration des personnes immigrantes : SOLIDAIRES*. Document vidéo.
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (2015). Québec. Disponible [Internet] : <http://ftq.qc.ca/la-federation-des-travailleurs-et-travailleuses-du-quebec>, consulté le 17 mai 2015.
- Fullagar, C., Gallagher, D., Gordon, M., & Clark, P. (1995). Impact of early socialization on union commitment and participation: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 80, 147-157.
- Gibney, R., Masters, M. F., Zagenczyk, T. J., Amlie, T., & Brady, S. (2012). Union participation: A social perspective. *Journal of Management Policy and Practice*, 13(4) 35-49.
- Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 65, 476-499.
- Gouvernement du Canada (2014). Travail et taux de syndicalisation. Emploi et développement social Canada. Disponible [Internet] :

<http://www4.hrsdc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-fra.jsp?iid=17>, consulté le 14 décembre 2014.

Gouvernement du Québec (2006). *Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles, Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, Document de consultation*. Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Gouvernement du Québec (2012a). *Plan d'immigration du Québec pour 2012*. Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Gouvernement du Québec (2012b). *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec 2012-2016*. Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Gouvernement du Québec (2012c). *Le marché du travail au Québec : Perspectives à long terme, 2012-2021*. Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Gouvernement du Québec (2014). *Les chiffres clés de l'emploi, Édition 2014*. Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Gouvernement du Québec (2015). *Code du travail*. Éditeur officiel du Québec. Disponible [Internet]: http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_27/C27.HTM, consulté le 2 mars 2015.

Green, E. G. T., & Auer, F. (2013). How social dominance orientation affects union participation: The role of union identification and perceived union instrumentality. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 23, 143-456.

Hair, J. F, Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7^e éd.). New Jersey: Prentice Hall.

Hoyman, M., & Stallworth, L. (1987). Participation in local unions: A comparison of black and white members. *Industrial and Labor Relations Review*, 40, 323-335.

Kelloway, E. K., & Barling, J. (1993). Members' participation in local union activities: Measurement, prediction and replication. *Journal of Applied Psychology*, 78, 262-279.

Kelloway, E. K., Catano, V.M. & Carroll, A.E. (2000). Psychological involvement in the union. *Canadian Journal of Behavioral Science*, Vo. 32, No. 3, 163-167.

- Kim, D., & Kim, S. (1997). The effects on union membership of race and immigration status: focussing on Asian Americans. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 33, 378-396.
- Laroche, M., & Dufour-Poirier, M. (2015). Les comités syndicaux jeunes : Acteurs du changement institutionnel ou voie de contournement? *Labour/Le travail*, (75), 159-177.
- Marathe, G., & Balasubramanian, G. (2013). Two pathways of union leadership for participation. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48, 663-678.
- Mellor, S., Barnes-Farrell, J. L., & Stanton, J. M. (1999). Unions as justice promoting organizations: The interactive effect of ethnicity, gender and perceived union effectiveness. *Sex roles*, 40, 331-346.
- Murray, G., Lévesque, C., Le Capitaine, C., & Woods, É. (2006). *Rapports de recherche sur la vie syndicale auprès de quatre fédérations de la CSN*. Montréal, Qc : CSN.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2010). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (3^e éd.). Paris, France : Armand Colin.
- Parks, J., Gallagher, D., & Fullagar, C. (1995). Operationalizing the outcomes of union commitment: The dimensionality of participation. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 533-555.
- Saar, M. (2006). L'immigration au cœur du renforcement du capital intellectuel québécois, dans E. Déom, J. Mercier, & S. Morel, *La discrimination en emploi : Quels moyens faut-il prendre?* Québec, Qc: Les Presses de l'Université Laval.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Sinclair, R. R., & Newton, L. A. (1994). Validation of a measure of perceived union support. *Journal of Applied Psychology*, 79, 971-977.
- Sjöberg, A., & Sverke, M. (2001). Instrumental and ideological union commitment: Longitudinal assessment of construct validity. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 98-111.
- Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81, 161-169.
- Snape, E., & Redman, T. (2007). The nature and consequences of organization-employee and union-membre exchange: An empirical analysis. *Journal of Labor Research*, 28, 359-374.

- Tan, W., & Aryee, S. (2002). Antecedents and outcomes of union loyalty: A constructive replication and an extension. *Journal of Applied Psychology, 87*, 715-722.
- Tetrick, L. E., Shore, L. M., Newton McClurg, L., & Vandenberg, R. J. (2007). A model of union participation: The impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty. *Journal of Applied Psychology, 92*, 820-828.
- Trimpop, R. M. (1995) Union commitment: Conceptual changes in the German context. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 597-608.
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthode de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : implications pour la recherche en langue française. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne, 30*, 662-680.

Appendice A
Le Comité des relations interculturelles de la CSN

Mandat

Ce comité a le mandat d'agir et de conseiller la CSN sur les relations interculturelles ainsi que sur l'immigration. Le comité travaille à favoriser les rapprochements interculturels, notamment en faisant connaître l'apport des communautés culturelles à l'histoire et à la société québécoise.

Nomination

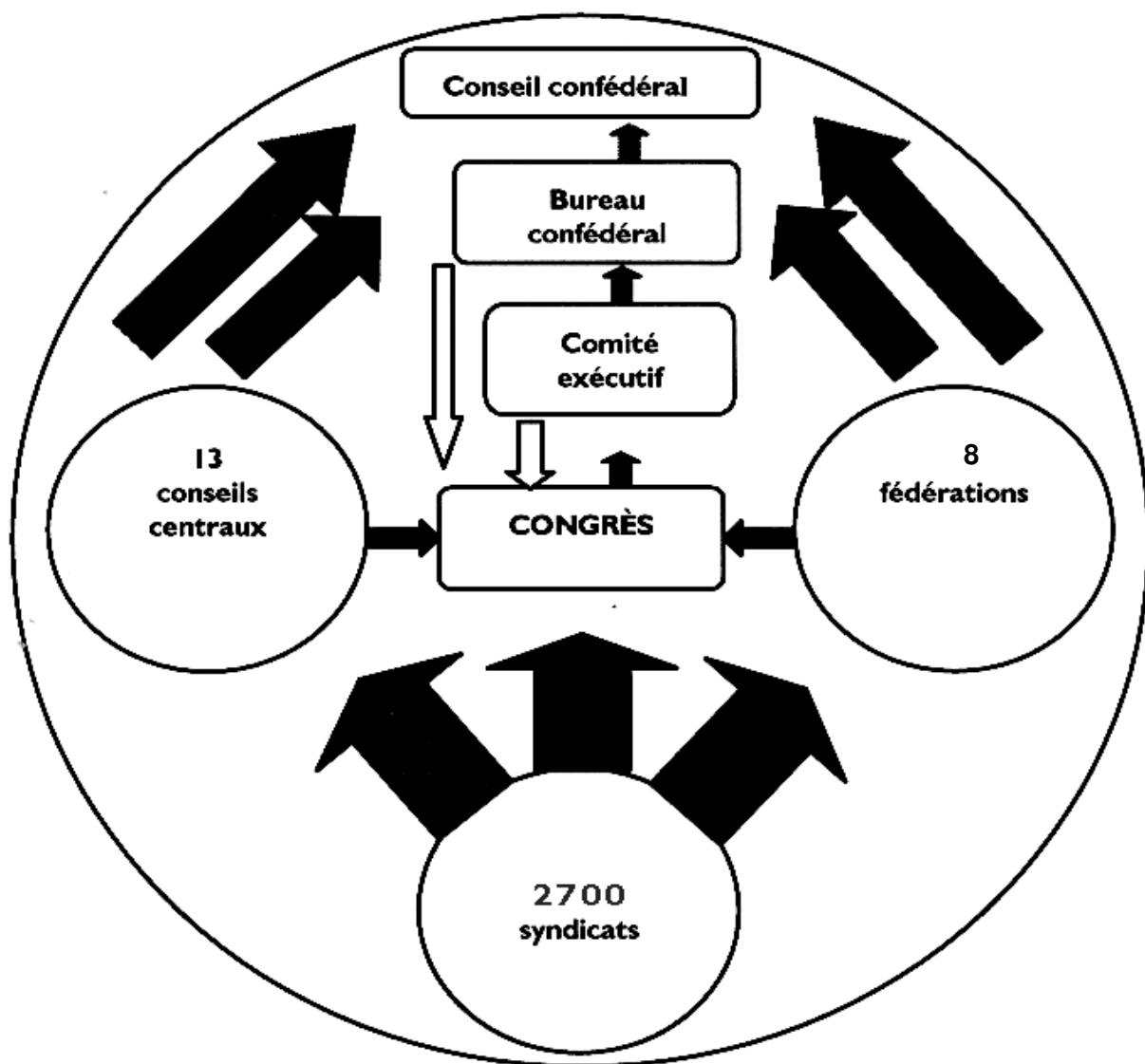
Les membres du comité sont six personnes militantes de la CSN, élues par le congrès pour un mandat de trois ans. Si un poste devient vacant entre deux congrès, il sera comblé par une élection lors d'une réunion du conseil confédéral.

Responsabilité politique

Le comité et l'ensemble des dossiers concernant les relations interculturelles et les personnes immigrantes sont sous la responsabilité du ou de la Secrétaire général de la CSN.

Appendice B

Organigramme de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)
300 000 membres

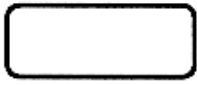


Légende :


 Provenance de la composition
 Et élu par


 Organisations affiliées


 Contrôle du mandat


 Centres de décision

Appendice C

Fédérations et Conseils centraux de la CSN

Les huit fédérations de la CSN

Elles sont responsables de la négociation des conventions collectives et de leur respect entre les négociations.

1. Fédération de la Santé et des services sociaux (FSSS)
2. Fédération des employées et employés de services publics (FEESP)
3. Fédération de l'industrie manufacturière (FIM)
4. Fédération du commerce (FC)
5. Fédération de la construction (Construction)
6. Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ)
7. Fédération nationale des communications (FNC)
8. Fédération des professionnelles (FP)

Les treize conseils centraux de la CSN

Ils sont responsables de la solidarité régionale et de la défense des orientations CSN en région.

1. Abitibi-Témiscaming-Ungava
2. Bas Saint-Laurent
3. Cœur du Québec
4. Estrie
5. Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
6. Lanaudière
7. Laurentides
8. Montérégie
9. Montréal métropolitain
10. Côte-Nord
11. Outaouais
12. Québec-Chaudières-Appalaches
13. Saguenay-Lac Saint-Jean

La personne est membre d'un syndicat et le syndicat a trois niveaux d'affiliations : il est affilié à la confédération (CSN), à un conseil central (selon sa région) et à une fédération (selon son secteur d'activité).

Appendice D
Lettre d'appui de la CSN



**Confédération
des syndicats
nationaux**

Comité exécutif
Secrétariat général

Montréal, le 29 mai 2009

Madame Dominique Lorrain
Comité d'éthique de la recherche
Faculté des Lettres et Sciences humaines
Université de Sherbrooke
2500, boul. de l'Université
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

Madame Lorrain,

Nous souhaitons par la présente vous confirmer que nous sommes en accord avec le projet de recherche envisagée par madame Caroline Goulet, candidate au doctorat en psychologie – développement organisationnel et gestion de la diversité.

Dans le cadre de son projet intitulé *Étude de facteurs d'influence de la participation syndicale chez des membres des communautés culturelles*, madame Goulet est autorisée à communiquer avec des représentants de fédérations affiliées à la CSN afin d'identifier des syndicats dont la participation à cette recherche serait pertinente. Les syndicats ainsi ciblés seront contactés par madame Goulet, qui verra à recruter des répondants parmi leurs membres, selon les critères inhérents à son projet.

Nous tenons également à vous spécifier que nous avons pris connaissance du projet de thèse de madame Goulet et que celui-ci répond effectivement à des préoccupations actuelles de notre mouvement, en plus de s'inscrire en continuité avec d'autres recherches qui ont été réalisées auprès de nos membres au cours des dernières années.

Espérant le tout conforme, nous vous prions d'accepter, Madame Lorrain, l'expression de nos cordiales salutations,

La secrétaire générale de la CSN,

Lise Poulin

Appendice E
Questionnaire



Recherche sur la participation syndicale

Ce questionnaire est confidentiel et
votre participation doit être volontaire.

Vous devez avoir au moins 18 ans pour participer à cette recherche.

- Cette recherche est effectuée auprès de 400 personnes, membres de syndicats affiliés à la CSN. Elle vise à recueillir des informations sur des éléments qui influencent la participation à la vie syndicale.
- Votre nom a été sélectionné au hasard, parmi les membres de votre syndicat, pour répondre à ce questionnaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non.
- Il est important pour nous de recueillir l'opinion **des gens actifs, des gens qui sont moins actifs et de ceux qui ne sont pas du tout actifs** au niveau syndical. Donc, peu importe votre niveau de participation syndicale, vous êtes invités à répondre à ce questionnaire.

Caroline Goulet
Tous droits réservés

Recherche sur la participation syndicale

- ❑ Le fait de remplir ce questionnaire et de le retourner à la personne responsable du projet constitue un accord à participer à cette recherche. Toutefois, votre participation n'est demandée que pour répondre à ce questionnaire, ce qui ne devrait pas prendre plus de 30 minutes.
- ❑ Sur la première page du questionnaire, vous verrez dans le coin supérieur droit le nom de votre syndicat. Il nous permet de savoir le nombre de membres dans votre syndicat, et nous indique à quelle fédération et à quel conseil central votre syndicat est affilié. Ces informations sont importantes pour notre recherche. Toutefois, elles **NE PERMETTENT PAS DE VOUS IDENTIFIER PERSONNELLEMENT**.

<p>Lire attentivement les instructions suivantes :</p>

- ❑ N'écrivez pas votre nom sur le questionnaire; toutes les données recueillies seront entièrement anonymes.
- ❑ Veuillez s.v.p. répondre le plus spontanément possible.
- ❑ Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses : ce sont votre perception et vos opinions personnelles que nous souhaitons recueillir.
- ❑ Répondez en fonction de votre situation personnelle et de vos propres expériences en ce qui concerne la vie syndicale, et non selon ce que vous croyez que les autres membres de votre syndicat pensent.
- ❑ Lorsqu'il est écrit simplement « mon syndicat », il s'agit de votre syndicat local, soit celui qui est identifié sur la première page, et non de la CSN en général.
- ❑ Il est très important de répondre à toutes les questions.
- ❑ Pour chacune des questions, n'encerclez qu'une seule réponse. Afin que nous puissions tenir compte de toutes vos réponses, il est essentiel de faire un choix parmi ceux présentés : s.v.p. ne pas répondre entre deux chiffres.

Je vous remercie de votre précieuse collaboration!
Caroline Goulet, Université de Sherbrooke

Section A : Participation à la vie syndicale

A) Occupez-vous présentement un poste à l'exécutif de votre syndicat? Oui ____ Non ____

Si oui, quel poste occupez-vous?

B) Occupez-vous présentement un autre poste syndical? Oui ____ Non ____

(Par exemple : délégué ou déléguée de département, comité de négociation, comité jeunes, comité de mobilisation, comité de santé et sécurité, comité de condition féminine, etc.)

Les questions suivantes ont pour but de recueillir de l'information sur votre niveau de participation à la vie syndicale.

Pour chacune des questions suivantes, nous vous demandons de préciser s'il s'agit d'activités que vous faites « *jamais, rarement, parfois, souvent ou toujours* ».

<i>À quelle fréquence vous arrive-t-il de faire les choses suivantes?</i>		<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Parfois</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
1	Lire l'information envoyée par le syndicat.	1	2	3	4	5
2	Assister aux assemblées syndicales.	1	2	3	4	5
3	Voter lors d'élections syndicales.	1	2	3	4	5
4	Voter sur d'autres sujets (projet de convention collective, grève ou moyens de pressions, etc.).	1	2	3	4	5
5	Parler à des représentants syndicaux de problèmes liés au travail.	1	2	3	4	5
6	Prendre connaissance du contenu de la convention collective.	1	2	3	4	5

<i>À quelle fréquence vous arrive-t-il de faire les choses suivantes?</i>		<i>Jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Parfois</i>	<i>Souvent</i>	<i>Toujours</i>
7	Participer aux activités de mobilisation.	1	2	3	4	5
8	Prendre de l'information sur l'état des négociations de la convention collective.	1	2	3	4	5
9	Prendre la parole lors de réunions syndicales.	1	2	3	4	5
10	Assister le syndicat dans la préparation d'activités.	1	2	3	4	5
11	Aider de nouveaux membres à apprendre le fonctionnement du syndicat.	1	2	3	4	5
12	Faire campagne pour une candidate ou un candidat lors d'élections syndicales.	1	2	3	4	5
13	Assister aux activités sociales organisées par le syndicat.	1	2	3	4	5
14	Assister à des assemblées ou activités du Conseil Central de la CSN dans votre région.	1	2	3	4	5
15	Assister à des assemblées ou activités de votre Fédération syndicale.	1	2	3	4	5
16	Siéger au comité exécutif de votre syndicat.	1	2	3	4	5
17	Faire partie d'un autre comité syndical (ex : comité de négociation, santé et sécurité, condition féminine, etc.).	1	2	3	4	5

Section B : Syndicat et conditions de travail

Les questions suivantes ont pour but de connaître votre avis sur l'influence de votre syndicat en ce qui concerne certaines de vos conditions de travail ou vos avantages sociaux.

Pour chacune des questions, nous vous demandons de préciser si, selon vous, votre syndicat a : *Un impact très négatif (1), un impact négatif (2), aucun impact (3), un impact positif (4) ou un impact très positif (5).*

<i>Selon vous, quel impact a eu votre syndicat sur les aspects suivants?</i>	<i>Impact très négatif</i>	<i>Impact négatif</i>	<i>Aucun impact</i>	<i>Impact positif</i>	<i>Impact très positif</i>
18 Ce syndicat a contribué à améliorer la qualité de vie au travail.	1	2	3	4	5
19 Ce syndicat a joué un rôle important dans l'amélioration des normes de santé au travail.	1	2	3	4	5
20 Je reçois de meilleurs avantages sociaux parce que je suis membre de ce syndicat.	1	2	3	4	5
21 J'ai davantage de sécurité d'emploi grâce à ce syndicat.	1	2	3	4	5
22 J'ai davantage de liberté d'expression au travail parce que je suis membre de ce syndicat.	1	2	3	4	5
23 Grâce à ce syndicat, j'ai obtenu un meilleur régime de retraite que ce que j'aurais eu autrement.	1	2	3	4	5
24 Ce syndicat me protège contre des évaluations injustes de ma performance de la part de mon superviseur.	1	2	3	4	5

<i>Selon vous, quel impact a eu votre syndicat sur les aspects suivants?</i>	<i>Impact très négatif</i>	<i>Impact négatif</i>	<i>Aucun impact</i>	<i>Impact positif</i>	<i>Impact très positif</i>
25 Ce syndicat a joué un rôle important dans l'amélioration des normes de sécurité au travail.	1	2	3	4	5
26 Grâce à ce syndicat, j'ai obtenu une meilleure assurance médicale que celle que j'aurais eue autrement.	1	2	3	4	5
27 Je reçois un meilleur salaire grâce à ce syndicat.	1	2	3	4	5
28 Être syndiqué améliore mes chances d'obtenir une promotion.	1	2	3	4	5
29 Grâce à ce syndicat, j'ai vu moins de discrimination envers les femmes au travail.	1	2	3	4	5
30 Ce syndicat fait un bon travail pour faciliter le traitement des griefs et des plaintes.	1	2	3	4	5
31 Grâce à ce syndicat, j'ai vu moins de discrimination envers les minorités ethniques au travail.	1	2	3	4	5

Passez aux questions de la page suivante.

Section C : Soutien du syndicat

Les questions de cette section visent à connaître votre opinion sur différentes formes de soutien pouvant vous être apportées par votre syndicat.

Pour chacune des questions de cette section, veuillez dire si vous êtes :
Tout à fait en désaccord (1), en désaccord (2), plus ou moins en accord (3), en accord (4) ou tout à fait en accord (5).

<i>Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés suivants?</i>	<i>Tout à fait en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>Plus ou moins en accord</i>	<i>En accord</i>	<i>Tout à fait en accord</i>
32 Mon syndicat valorise ma contribution à son bon fonctionnement.	1	2	3	4	5
33 Mon syndicat ne reconnaît pas les efforts particuliers que je fais pour lui.	1	2	3	4	5
34 Mon syndicat se soucie réellement de mes buts et de mes valeurs.	1	2	3	4	5
35 Mon syndicat pourrait ne pas tenir compte d'une plainte de ma part.	1	2	3	4	5
36 Mon syndicat ne tient pas compte de mes intérêts quand il prend des décisions qui me touchent.	1	2	3	4	5
37 De l'aide est disponible de la part de mon syndicat lorsque j'ai un problème.	1	2	3	4	5
38 Mon syndicat se soucie réellement de mon bien-être.	1	2	3	4	5
39 Mon syndicat est prêt à se dépasser afin que j'accomplisse mon travail au meilleur de mes habiletés.	1	2	3	4	5

<i>Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés suivants?</i>	<i>Tout à fait en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>Plus ou moins en accord</i>	<i>En accord</i>	<i>Tout à fait en accord</i>
40 Mon syndicat est prêt à m'aider lorsque j'ai besoin d'un service spécial.	1	2	3	4	5
41 Mon syndicat se soucie réellement de ma satisfaction générale au travail.	1	2	3	4	5
42 S'il le pouvait, mon syndicat profiterait de moi.	1	2	3	4	5
43 Mon syndicat démontre très peu de considération envers moi.	1	2	3	4	5
44 Mon syndicat se soucie de mes opinions.	1	2	3	4	5
45 Mon syndicat est fier de mes réalisations au travail.	1	2	3	4	5
46 Mon syndicat tente de contribuer à ce que mon travail soit le plus intéressant possible.	1	2	3	4	5

Passez aux questions de la page suivante.

Section D : Premiers contacts avec votre syndicat

Les questions suivantes visent à recueillir de l'information sur les contacts avec votre syndicat durant la première année suivant votre adhésion à ce syndicat.

Veillez préciser, selon votre souvenir, si les événements suivants ont eu lieu, en utilisant le choix de réponses suivant : *Je suis certain que non (1), je crois que non (2), je crois que oui (3), je suis certain que oui (4), je ne me souviens pas (5).*

<i>Durant ma première année comme membre de ce syndicat...</i>	<i>Je suis certain que non</i>	<i>Je crois que non</i>	<i>Je crois que oui</i>	<i>Je suis certain que oui</i>	<i>Je ne me souviens pas</i>
47 Quelqu'un m'a transmis une invitation personnelle à une assemblée syndicale.	1	2	3	4	5
48 J'ai été présenté(e) à une personne membre de mon exécutif syndical.	1	2	3	4	5
49 Un officier ou un représentant syndical m'a apporté une aide personnelle pour un problème que j'avais.	1	2	3	4	5
50 J'ai eu de l'aide pour traiter une plainte.	1	2	3	4	5
51 On a cherché à obtenir mon vote lors d'une élection syndicale.	1	2	3	4	5
52 Quelqu'un a pris la peine de m'informer personnellement sur une clause de la convention collective ayant une importance particulière pour mon travail.	1	2	3	4	5

<i>Durant ma première année comme membre de ce syndicat...</i>	<i>Je suis certain que non</i>	<i>Je crois que non</i>	<i>Je crois que oui</i>	<i>Je suis certain que oui</i>	<i>Je ne me souviens pas</i>
53 Quelqu'un a pris la peine de me donner des informations au sujet de mon syndicat et de la centrale (CSN).	1	2	3	4	5
54 Rien de tout ce qui est décrit plus haut ne m'est arrivé.	1	2	3	4	5

Section E : Être membre d'un syndicat

Les questions de cette section visent à connaître votre avis sur le fait d'être membre de votre syndicat.

Pour chacune des questions, veuillez dire si vous êtes :

Tout à fait en désaccord (1), en désaccord (2), plus ou moins en accord (3), en accord (4) ou tout à fait en accord (5).

<i>Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec chacun des énoncés suivants?</i>	<i>Tout à fait en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>Plus ou moins en accord</i>	<i>En accord</i>	<i>Tout à fait en accord</i>
55 Je ressens une grande fierté de faire partie de ce syndicat.	1	2	3	4	5
56 Selon ce que je sais et ce que je peux entrevoir du futur, j'aimerais demeurer membre de ce syndicat tant que je travaillerai pour cette compagnie.	1	2	3	4	5
57 Les réalisations de ce syndicat sont de bons exemples de ce que des gens dévoués peuvent faire.	1	2	3	4	5

<i>Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec chacun des énoncés suivants?</i>	<i>Tout à fait en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>Plus ou moins en accord</i>	<i>En accord</i>	<i>Tout à fait en accord</i>
58 Un membre du syndicat a plus de sécurité que la plupart du personnel de gestion.	1	2	3	4	5
59 Je vante mon syndicat à mes amis comme étant une grande organisation dont on peut être membre.	1	2	3	4	5
60 Il y a beaucoup à gagner à faire partie d'un syndicat.	1	2	3	4	5
61 Décider de travailler dans un secteur syndiqué était un bon choix de ma part.	1	2	3	4	5
62 Il est facile « <i>d'être soi-même</i> » et d'être un membre de ce syndicat.	1	2	3	4	5
63 Je ressens une grande fierté d'être membre de la CSN.	1	2	3	4	5
64 Je ressens une grande fierté d'être membre de ma fédération (<i>Fédération de la santé et services sociaux</i> ou <i>Fédération des employé-es de services publics</i>).	1	2	3	4	5
65 Je ressens une grande fierté de faire partie de mon Conseil central (regroupement des syndicats CSN de ma région).	1	2	3	4	5
66 Chaque membre du syndicat doit être préparé à prendre le risque de déposer un grief.	1	2	3	4	5

<i>Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec chacun des énoncés suivants?</i>	<i>Tout à fait en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>Plus ou moins en accord</i>	<i>En accord</i>	<i>Tout à fait en accord</i>
67 Chaque membre devrait être attentif à toute information qui pourrait être utile au syndicat.	1	2	3	4	5
68 Chaque membre a la responsabilité de supporter ou aider un autre membre à déposer un grief.	1	2	3	4	5
69 Chaque membre a la responsabilité de voir à ce que l'employeur respecte les clauses de la convention collective.	1	2	3	4	5

Section F : Volonté de travailler pour le syndicat

Les questions de cette partie visent à savoir dans quelle mesure vous avez un intérêt à entreprendre une participation active à la vie syndicale OU à continuer votre implication syndicale.

Si vous faites déjà certaines des choses mentionnées (ex : siéger à l'exécutif), répondez en vous demandant si vous continueriez à le faire.

Pour chacune des questions de la section, veuillez utiliser le choix de réponses suivant : *Très certainement (1), probablement que oui (2), probablement que non (3), pas du tout (4) ou je ne sais pas (5).*

<i>Dans quelle mesure seriez-vous prêt(e) à commencer ou à continuer de faire les choses suivantes?</i>	<i>Très certainement</i>	<i>Probablement que oui</i>	<i>Probablement que non</i>	<i>Pas du tout</i>	<i>Je ne sais pas</i>
70 Si on me le demandait, je ferais partie d'un comité pour mon syndicat.	1	2	3	4	5
71 Je doute que je ferais tout effort spécial pour aider le syndicat.	1	2	3	4	5

Dans quelle mesure seriez-vous prêt(e) à commencer ou à continuer de faire les choses suivantes?

*Très
certainement*

*Probablement
que oui*

*Probablement
que non*

*Pas du
tout*

*Je ne
sais
pas*

72	J'accepterais de faire des efforts importants afin que le syndicat réussisse.	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

73	Si on me le demandait, je poserais ma candidature à un poste à l'exécutif de mon syndicat local.	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

74	Si on me le demandait, je m'impliquerais directement au sein de mon Conseil central.	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

75	Si on me le demandait, je m'impliquerais directement au sein de ma Fédération.	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

76	Si on me le demandait, je m'impliquerais directement au sein de la CSN.	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

Passez aux questions de la page suivante.

Pour les questions suivantes, veuillez cocher la case qui correspond à votre choix de réponse et répondre par écrit à la question qui suit.

77 **Comment qualifiez-vous votre niveau actuel de participation à la vie syndicale?**

Aucune participation

Participation moyenne

Grande participation

Très grande participation

78 **Qu'est-ce qui explique votre niveau actuel de participation à la vie syndicale?**

79 **Êtes-vous satisfait de votre niveau actuel de participation syndicale?**

Oui, ça me convient.

Non, je souhaiterais participer moins.

Non, je souhaiterais participer plus.

80 **Qu'est-ce que votre syndicat ou votre centrale syndicale pourrait faire pour vous encourager à participer davantage à la vie syndicale?**

Section G : Profil social et démographique

Les questions de cette section ont pour but de connaître certaines caractéristiques des personnes répondantes (par exemple : sexe, âge, ancienneté à l'emploi, etc.) afin de pouvoir comparer des groupes selon ces critères.

*****Il est aussi important de répondre à ces questions qu'aux questions précédentes.**

81 Sexe : Femme Homme

82 De quel groupe d'âge faites-vous partie ?

- 20 ans et moins
- 21 à 30 ans
- 31 à 40 ans
- 41 à 50 ans
- 51 à 60 ans
- 61 à 65 ans
- 66 ans et plus

83 Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété ?

- Aucun
- Primaire
- Secondaire
- Collégial
- Universitaire (1^{er} cycle)
- Universitaire (2^{ème} cycle)
- Universitaire (3^{ème} cycle)
- Je ne sais pas

84 Depuis combien de temps travaillez-vous pour votre employeur actuel ?

- Moins de 1 an
- De 1 à 5 ans
- De 6 à 10 ans
- De 11 à 15 ans
- De 16 à 20 ans
- 21 ans et plus

85 Depuis combien d'années êtes-vous membre de votre syndicat actuel?

- Moins de 1 an
- De 1 à 5 ans
- De 6 à 10 ans
- De 11 à 15 ans
- De 16 à 20 ans
- 21 ans et plus

86 Combien d'années au total avez-vous été membre d'un syndicat au Québec ou au Canada (en comptant celui dont vous faites actuellement partie)?

- Moins de 1 an
- De 1 à 5 ans
- De 6 à 10 ans
- De 11 à 15 ans
- De 16 à 20 ans
- 21 ans et plus

87 Avez-vous déjà été membre d'un syndicat ailleurs qu'au Québec?

Oui **Non** → Si la réponse est **non**, passez à la question numéro **90** et aux suivantes.

88 Si vous avez été membre d'un syndicat dans une autre province ou dans un autre pays, veuillez préciser à quel endroit (vous pouvez mettre plus d'une réponse) :

89 Durant combien d'années avez-vous été membre d'un syndicat ailleurs qu'au Québec?

Moins de 1 an

De 1 à 5 ans

De 6 à 10 ans

De 11 à 15 ans

De 16 à 20 ans

21 ans et plus

90 Êtes-vous né(e) au Québec?

Oui Si la réponse est **oui**, passez à la question numéro 93.

Non Si la réponse est **non**, continuez à la question numéro 91.

91 Quel est votre lieu de naissance (si autre que le Québec)?

Autre province canadienne Province : _____

OU

Autre pays Nom du pays : _____

92 Depuis combien de temps habitez-vous au Québec?

Moins de 1 an

De 1 à 5 ans

De 6 à 10 ans

De 11 à 15 ans

De 16 à 20 ans

21 ans et plus

93 Est-ce que vos parents sont tous les deux nés au Québec?

Oui Si la réponse est **oui**, passez à la question numéro 96.

Non Si la réponse est **non**, continuez à la question numéro 94 et suivantes.

94 Quel est le lieu de naissance de votre père : _____

95 Quel est le lieu de naissance de votre mère : _____

96 Il est possible que les données recueillies pour cette recherche soient utilisées pour de nouvelles analyses afin d'obtenir des réponses sur d'autres questions concernant la vie syndicale. Si tel était le cas, les mêmes conditions concernant l'anonymat seraient respectées et il ne vous serait pas demandé de répondre à un nouveau questionnaire.

Acceptez-vous que la chercheuse utilise les réponses que vous avez données, avec celles des autres répondants, afin de procéder à des analyses permettant d'obtenir des clarifications sur d'autres questions concernant la vie syndicale?

Oui

Non

Veillez s.v.p. placer le questionnaire dans l'enveloppe prévue à cette fin et le retourner à :

Madame Caroline Goulet
Département de psychologie
Université de Sherbrooke
2500, boul. de l'Université
Sherbrooke (Québec)
J1K 2R1

Merci énormément pour votre participation!

Appendice F
Lettre d'invitation aux participants

Sherbrooke, le 18 avril 2011

OBJET : Recherche sur la participation syndicale

Madame, Monsieur,

Nous sollicitons aujourd'hui votre participation pour un projet de recherche dans le cadre du programme de Doctorat en psychologie, développement organisationnel et gestion de la diversité de l'Université de Sherbrooke, de Madame Caroline Goulet. Le projet est sous la direction de messieurs Claude Charbonneau (Claude.Charbonneau@Usherbrooke.ca) et Jean Descôteaux (Jean.Descoteaux@Usherbrooke.ca), professeurs à l'Université de Sherbrooke. Cette recherche a pour but d'identifier des facteurs influençant la participation syndicale chez différents groupes de personnes, membres de syndicats affiliés à la CSN.

Votre nom a été sélectionné au hasard par la responsable du projet, à partir de la liste des membres de votre syndicat. Il est à noter qu'aucune personne de votre syndicat ne sait quels participants ont été sélectionnés. **Votre participation à ce projet est demandée uniquement pour répondre au questionnaire ci-joint et le retourner par la poste dans l'enveloppe pré-affranchie qui l'accompagne.** Le tout devrait vous prendre environ 30 minutes. Il est entendu que votre participation est entièrement volontaire; vous êtes tout à fait libre d'y participer ou non. Les questionnaires complétés seront accessibles uniquement aux personnes responsables du projet à l'Université de Sherbrooke. En aucun temps une autre personne, organisation, employeur ou syndicat n'y aura accès. L'information recueillie sera principalement utilisée pour répondre aux questions de la recherche. Elle pourra aussi être utilisée pour fins de communication scientifique et professionnelle, et les données pourraient servir ultérieurement à répondre à d'autres questions concernant la participation à la vie syndicale.

Votre nom n'apparaissant pas sur le questionnaire complété, aucun renseignement ne permettra de vous identifier comme ayant participé à cette recherche. De plus, les résultats seront présentés en fonction de groupes de personnes, ce qui assure à tous un anonymat complet.

Pour toute question concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à cette recherche, vous pouvez en discuter avec madame Caroline Goulet, la responsable du projet, à Caroline.Goulet@Usherbrooke.ca. Vous pouvez aussi faire part de vos questions à madame Dominique Lorrain, présidente du Comité d'éthique de la recherche lettres et sciences humaines, par courrier électronique au : Cer_lsh@usherbrooke.ca ou en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au : 819 821-8000, poste 62644.

La collaboration de chacun étant précieuse, que vous soyez impliqué ou non dans la vie syndicale, nous vous remercions très sincèrement du temps que vous prendrez pour compléter et nous retourner le questionnaire.

Caroline Goulet, Doctorante
Université de Sherbrooke

Appendice G
Matrice générale des corrélations

Matrice générale des corrélations ($N = 139$)

Variables	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Syndicat	0,00	-0,10	0,03	0,02	0,27**	0,27**	0,30**	0,32**	0,17*	0,29**	-0,14	0,30**
2. Sexe		0,04	-0,15	0,00	-0,12	-0,07	-0,17	-0,16	-0,01	-0,15	-0,01	0,07
3. Groupe d'âge			0,05	0,52**	0,08	0,03	0,12	0,09	0,02	0,07	0,06	-0,13
4. Scolarité				-0,17*	-0,24**	-0,00	0,00	0,02	-0,06	0,01	-0,07	0,07
5. Ancienneté					0,17*	0,18*	0,13	0,10	0,07	0,08	0,06	-0,25**
6. MCC						0,18*	0,23**	0,16	0,04	0,05	0,09	-0,10
7. Participation							0,54**	0,55**	0,31**	0,56**	-0,49**	0,52**
8. Instrumentalité								0,74**	0,33**	0,77**	-0,42**	0,33**
9. Soutien									0,42**	0,78**	-0,44**	0,35**
10. Socialisation										0,38**	-0,23**	0,23**
11. Loyauté											-0,54**	0,54**
12. Responsabilité												-0,44**
13. Volonté												

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$